

LOIS

LOI n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (1)

NOR : MTRX1717150L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017 ;

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six 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 :

1° De reconnaître et d'attribuer une place centrale à la négociation collective, notamment la négociation d'entreprise, dans le champ des dispositions, applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, relatives aux relations individuelles et collectives de travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en :

a) Définissant, dans le respect des dispositions d'ordre public, les domaines limitativement énumérés dans lesquels la convention ou l'accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, ne peut comporter des stipulations différentes de celles des conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels, ainsi que les domaines limitativement énumérés et conditions dans lesquels les conventions de branche ou des accords professionnels ou interprofessionnels peuvent stipuler expressément s'opposer à toute adaptation par convention ou accord d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement, et en reconnaissant dans les autres domaines la primauté de la négociation d'entreprise, ou le cas échéant d'établissement ;

b) Définissant les critères, les conditions et, le cas échéant, les contreparties aux salariés selon lesquels l'accord de branche peut prévoir que certaines de ses stipulations, dans des domaines limitativement énumérés, sont adaptées ou ne sont pas appliquées dans les petites entreprises couvertes par l'accord de branche, notamment celles dépourvues de représentants du personnel, pour tenir compte de leurs contraintes particulières ;

c) Harmonisant et simplifiant les conditions de recours et le contenu des accords mentionnés aux articles L. 1222-8, L. 2242-19, L. 2254-2, L. 3121-43 et L. 5125-1 du code du travail et le régime juridique de la rupture du contrat de travail en cas de refus par le salarié des modifications de son contrat résultant d'un accord collectif, en prévoyant notamment que le licenciement du salarié repose sur un motif spécifique auquel ne s'appliquent pas les dispositions de la section 4 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du même code, ainsi que les droits à la formation renforcés dont il bénéficie ;

d) Précisant les conditions dans lesquelles il appartient à celui qui conteste la validité d'un accord de démontrer qu'il n'est pas conforme aux conditions légales qui le régissent ;

e) Aménageant les délais de contestation d'un accord collectif ;

f) Permettant au juge de moduler, dans le cadre d'un litige relatif à un accord collectif, les effets dans le temps de ses décisions en vertu du principe de sécurité juridique, notamment en tenant compte des conséquences économiques ou financières de ces décisions sur les entreprises et de l'intérêt des salariés ;

g) Permettant à l'accord collectif de déterminer la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de la base de données économiques et sociales prévue à l'article L. 2323-8 du code du travail, sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 2242-9 du même code ;

h) Simplifiant les modalités permettant d'attester de l'engagement des négociations dans le cadre des négociations obligatoires ;

i) Définissant les conditions d'entrée en vigueur des dispositions prises sur le fondement des a à f du présent 1°, s'agissant en particulier de leur application aux accords collectifs en vigueur ;

2° De favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en :

a) Facilitant, dans les cas prévus aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail, notamment dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à un certain seuil, les modalités de négociation, de révision et de conclusion d'un accord ;

b) Facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord, à l'initiative d'un syndicat représentatif dans l'entreprise, de l'employeur ou sur leur proposition conjointe ;

c) Modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords ainsi que, le cas échéant, en aménageant le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire ;

d) Modifiant la section 8 du chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et les II à V de l'article 25 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et en fixant à vingt-quatre mois les délais mentionnés aux IV et V du même article 25 ;

3° De supprimer la commission instituée par l'article 1^{er} de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

Article 2

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six 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 mettre en place une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et de favoriser les conditions d'implantation syndicale et d'exercice de responsabilités syndicales, applicables aux employeurs et aux salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, en :

1° Fusionnant en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et en définissant les conditions de mise en place, les seuils d'effectifs à prendre en compte, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette instance, y compris les délais d'information-consultation, la formation de ses membres, ses moyens et les modalités de contrôle de ses comptes et de choix de ses prestataires et fournisseurs, et en fixant à trois, sauf exceptions, le nombre maximal de mandats électifs successifs des membres de l'instance ainsi que les conditions et modalités de recours aux expertises, notamment la sollicitation obligatoire de devis auprès de plusieurs prestataires, et en définissant les conditions dans lesquelles une commission spécifique traitant des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être créée au sein de cette instance ;

2° Déterminant les conditions dans lesquelles l'instance mentionnée au 1° exerce, si une convention ou un accord le prévoit, les compétences en matière de négociation des conventions et accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement, en disposant des moyens nécessaires à l'exercice de ces prérogatives ;

3° Déterminant, dans le cas mentionné au 2°, les conditions dans lesquelles les représentants du personnel peuvent être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment concernant la formation, et en favorisant au sein des instances mentionnées aux 1°, 2° et 4° la prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de celui de renforcement de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise ;

4° Améliorant les conditions de représentation et de participation des salariés dans les organes d'administration et de surveillance des sociétés dont les effectifs sont supérieurs ou égaux aux seuils mentionnés au I des articles L. 225-27-1 et L. 225-79-2 du code de commerce, notamment en matière de formation des représentants des salariés ;

5° Renforçant le dialogue social par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur, par le renforcement et la simplification des conditions d'accès à la formation des représentants des salariés, par l'encouragement à l'évolution des conditions d'exercice de responsabilités syndicales ou d'un mandat de représentation et la reconnaissance de ceux-ci dans le déroulement de carrière et les compétences acquises en raison de ces responsabilités, ainsi que par l'amélioration des outils de lutte contre les discriminations syndicales ;

6° Définissant, s'agissant de la contribution au fonds paritaire prévue à l'article L. 2135-10 du code du travail :

a) Une modulation du montant de cette contribution en fonction de l'effectif de l'entreprise ;

b) Les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs peuvent être exonérés pour tout ou partie de cette contribution ou bénéficier d'une subvention forfaitaire au regard des modalités de représentation des salariés dans leur entreprise ;

7° Redéfinissant le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles, en modifiant les conditions de leur mise en place, leur composition, leurs attributions et leurs modalités de financement, notamment pour tenir compte, le cas échéant, de besoins identifiés en matière de dialogue social dans les très petites entreprises ou d'éventuelles difficultés de mise en place ;

8° Modernisant les dispositions du chapitre I^{er} du titre VIII du livre II de la deuxième partie du code du travail afin de favoriser le droit d'expression des salariés, notamment par le développement du recours aux outils numériques.

Article 3

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six 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 :

1° De renforcer la prévisibilité et ainsi de sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et pour les salariés mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail, en :

a) Chargeant l'autorité administrative compétente de faciliter l'accès par voie numérique de toute personne, y compris en situation de handicap, au droit du travail et aux dispositions légales et conventionnelles qui lui sont applicables et en définissant les conditions dans lesquelles les personnes peuvent se prévaloir des informations obtenues dans ce cadre ;

b) Modifiant les dispositions relatives à la réparation financière des irrégularités de licenciement, d'une part, en fixant un référentiel obligatoire établi notamment en fonction de l'ancienneté, pour les dommages et intérêts alloués par le juge en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, à l'exclusion des licenciements entachés par une faute de l'employeur d'une exceptionnelle gravité, notamment par des actes de harcèlement ou de discrimination et, d'autre part, en supprimant en conséquence, le cas échéant, les dispositions relatives au référentiel indicatif mentionné à l'article L. 1235-1 du code du travail et en modifiant les planchers et les plafonds des dommages et intérêts fixés par le même code pour sanctionner les autres irrégularités liées à la rupture du contrat de travail ;

c) Adaptant les règles de procédure et de motivation applicables aux décisions de licenciement ainsi que les conséquences à tirer du manquement éventuel à celles-ci, en amont ou lors du recours contentieux et en déterminant les conditions dans lesquelles le juge apprécie, en cas de pluralité de motifs, la réalité de la cause réelle et sérieuse du licenciement ainsi que celles dans lesquelles une irrégularité de procédure dans la conclusion du contrat à durée déterminée entraîne la requalification de celui-ci en contrat à durée indéterminée ;

d) Réduisant les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail ;

e) Clarifiant les obligations de l'employeur en matière de reclassement pour inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle et en sécurisant les modalités de contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail ;

f) Favorisant et sécurisant les dispositifs de gestion des emplois et des parcours professionnels ;

g) Favorisant et sécurisant les plans de départs volontaires, en particulier en matière d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que d'accompagnement du salarié ;

2° De modifier les dispositions relatives au licenciement pour motif économique en :

a) Définissant la règle selon laquelle la cause économique d'un licenciement, dans une entreprise appartenant à un groupe, est appréciée au niveau des entreprises appartenant au même groupe, situées sur le territoire national et relevant du même secteur d'activité, ainsi que les éventuels aménagements à cette règle ;

b) Prenant toute disposition de nature à prévenir ou à tirer les conséquences de la création artificielle, notamment en termes de présentation comptable, de difficultés économiques à l'intérieur d'un groupe à la seule fin de procéder à des suppressions d'emplois ;

c) Précisant les conditions dans lesquelles l'employeur satisfait à son obligation de reclassement ;

d) Définissant les conditions dans lesquelles sont appliqués les critères d'ordre des licenciements dans le cadre des catégories professionnelles en cas de licenciement collectif pour motif économique ;

e) Adaptant les modalités de licenciements collectifs à la taille de l'entreprise et au nombre de ces licenciements ;

f) Facilitant les reprises d'entités économiques autonomes ;

3° De modifier les règles de recours à certaines formes particulières de travail en :

a) Favorisant le recours au télétravail et au travail à distance en vue d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale et d'améliorer l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des personnes handicapées ;

b) Prévoyant la faculté d'adapter par convention ou accord collectif de branche, dans les limites d'un cadre fixé par la loi, les dispositions, en matière de contrat à durée déterminée et de contrat de travail temporaire, relatives aux motifs de recours à ces contrats, à leur durée, à leur renouvellement et à leur succession sur un même poste ou avec le même salarié ;

c) Favorisant et sécurisant, par accord de branche, dans les limites d'un cadre fixé par la loi, le recours aux contrats à durée indéterminée conclus pour la durée d'un chantier ou d'une opération ;

d) Sécurisant le recours au travail de nuit, lorsque celui-ci relève d'une organisation collective du travail, en permettant une adaptation limitée de la période de travail de nuit de nature à garantir un travail effectif jusqu'au commencement et dès la fin de cette période, ainsi qu'en renforçant le champ de la négociation collective dans la définition du caractère exceptionnel du travail de nuit ;

e) Favorisant et sécurisant, par une adaptation des dispositions en matière de droit du travail et de droit fiscal, le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif entre, d'une part, un groupe ou une entreprise et, d'autre part, une jeune entreprise ou une petite ou moyenne entreprise ;

4° D'encourager le recours à la conciliation devant la juridiction prud'homale, en modifiant les règles de procédure applicables durant la phase de conciliation, et de modifier et simplifier le régime fiscal et social des sommes dues par l'employeur et versées au salarié à l'occasion de la rupture de contrat de travail, afin d'inciter à la résolution plus rapide des litiges par la conclusion de ruptures conventionnelles, de transactions, d'accords devant le bureau de conciliation et d'orientation, ou de toute autre modalité de règlement, notamment devant l'autorité mentionnée à l'article L. 5542-48 du code des transports ;

5° De prolonger jusqu'au 31 mars 2018 le mandat des conseillers prud'hommes sortants pour leur permettre de rendre les décisions relatives aux affaires débattues devant eux et pour lesquelles ils ont délibéré antérieurement durant leur mandat, à l'exclusion de toutes autres attributions liées au mandat d'un conseiller en exercice ;

6° De supprimer l'interdiction de cumuler le mandat de conseiller prud'homme avec, d'une part, celui d'assesseur du tribunal des affaires de sécurité sociale et, d'autre part, celui d'assesseur du tribunal du contentieux de l'incapacité ;

7° De préciser les modalités du suivi médical exercé par l'Office français de l'immigration et de l'intégration et les conditions de recrutement et d'exercice de ses personnels médicaux ;

8° De sécuriser et de compléter l'article L. 1224-3-2 du code du travail, notamment en ce qui concerne son application dans le temps ;

9° De diminuer ou supprimer la condition d'ancienneté minimale prévue à l'article L. 1234-9 du même code.

Article 4

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six 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 permettant de favoriser le développement de la négociation collective pour les salariés et les employeurs mentionnés à l'article L. 2211-1 du code du travail et de sécuriser les accords collectifs en :

1° Complétant les règles d'extension des accords collectifs afin d'améliorer et de sécuriser juridiquement le dispositif d'extension, en précisant les conditions dans lesquelles les organisations d'employeurs peuvent faire valoir leur opposition à une extension ainsi que les pouvoirs du ministre chargé du travail en matière d'extension ;

2° Définissant les conditions dans lesquelles tout ou partie des stipulations d'une convention ou d'un accord étendu peut être élargi aux entreprises, le cas échéant sous condition de seuil d'effectifs, relevant d'une branche d'activité ou d'un secteur territorial déterminé et se trouvant dans l'impossibilité de conclure une convention ou un accord ;

3° Tirant les conséquences des regroupements opérés entre les organisations professionnelles d'employeurs en procédant à la redéfinition des secteurs relevant du niveau national et multi-professionnel ;

4° Adaptant les modalités de fonctionnement du fonds paritaire prévu à l'article L. 2135-9 du code du travail et de versement des crédits par ce fonds aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs pour permettre de tirer les conséquences, d'une part, des mesures de l'audience syndicale et patronale et, d'autre part, des opérations de restructuration des branches.

Article 5

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de six 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 pour :

1° Modifier, à des fins de simplification, de sécurisation juridique et de prévention, les règles de prise en compte de la pénibilité au travail, en adaptant les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les obligations de déclaration de ceux-ci, les conditions d'appréciation de l'exposition à certains de ces facteurs, les modes de prévention, les modalités de reconnaissance et de compensation de la pénibilité ainsi que les modalités de financement des dispositifs correspondants ;

2° Modifier la législation applicable en matière de détachement, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'évènements ponctuels ;

3° Améliorer et simplifier la gestion et le recouvrement de la contribution prévue à l'article L. 1262-4-6 du code du travail ou, à défaut, supprimer cette contribution.

Article 6

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, dans un délai de douze 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 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 en :

1° Prévoyant les mesures de coordination et de mise en cohérence résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi ;

2° Corrigéant des erreurs matérielles ou des incohérences contenues dans le code du travail ou d'autres codes à la suite des évolutions législatives consécutives à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et à la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ;

3° Actualisant les références au code du travail modifiées à la suite des évolutions législatives mentionnées au 2° du présent I dans les codes, lois et ordonnances en vigueur.

II. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, et jusqu'au 31 octobre 2017, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances les mesures relevant du domaine de la loi mentionnées aux 1° et 2° du III de l'article 120 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée, en tenant compte des modifications du droit résultant des ordonnances prises sur le fondement de la présente loi.

Article 7

I. – Au second alinéa du I et au deuxième alinéa du II de l'article 257 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, le mot : « vingt-quatrième » est remplacé par le mot : « trente-sixième ».

II. – Le I du présent article entre en vigueur le 31 juillet 2017.

Article 8

Pour chacune des ordonnances prévues aux articles 1^{er} à 6, un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de sa publication.

Article 9

Dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet un rapport au Parlement afin de procéder à une évaluation précise de l'effet des ordonnances prises sur le fondement des articles 1^{er} à 6. Ce rapport doit plus particulièrement permettre de mesurer l'impact des mesures prévues par ces ordonnances sur la compétitivité des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises, ainsi que sur la protection des salariées et des salariés. Un débat peut être organisé au Parlement sur la base des conclusions de ce rapport.

Article 10

I. – Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par ordonnance, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi permettant, d'une part, de décaler au 1^{er} janvier 2019 l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu afin d'éprouver, par des tests, les effets positifs ou indésirables du dispositif prévu et de modifier, en conséquence, les années de référence des mesures transitoires prévues à l'article 60 de la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 et, d'autre part, de décaler d'un an l'entrée en vigueur du B du I de l'article 82 de la même loi.

Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de cette ordonnance.

II. – Le Gouvernement remet au Parlement, au plus tard le 30 septembre 2017, un rapport exhaustif présentant les résultats des expérimentations menées de juillet à septembre 2017 et de l'audit réalisé par l'inspection générale des finances et par un cabinet indépendant sur le prélèvement à la source prévu par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 précitée et présentant des propositions visant à améliorer la prise en compte des réductions et crédits d'impôt dans le calcul du prélèvement et à réduire la charge induite par la retenue à la source pour les tiers collecteurs, en particulier les entreprises.

Ce rapport présente également des analyses complémentaires concernant, d'une part, la collecte de la retenue à la source, prévue par la loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 précitée, par l'administration fiscale et, d'autre part, la mise en œuvre d'un prélèvement mensualisé et contemporain faisant coïncider l'année de perception des revenus avec l'année de prélèvement et permettant aux contribuables de moduler le montant de leurs mensualités en temps réel, en cas de variation de leurs revenus ou de changement de leur situation personnelle.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 15 septembre 2017.

EMMANUEL MACRON

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

EDOUARD PHILIPPE

La ministre du travail,

MURIEL PÉNICAUD

*Le ministre de l'action
et des comptes publics,*

GÉRALD DARMANIN

(1) Loi n° 2017-1340.

– Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 4 ;

Rapport de M. Laurent Pietraszewski, au nom de la commission des affaires sociales, n° 19 ;

Avis de M. Joël Giraud, au nom de la commission des finances, n° 18 ;

Discussion les 10, 11, 12 et 13 juillet 2017 et adoption, après engagement de la procédure accélérée, le 13 juillet 2017 (TA n° 2).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 637 (2016-2017) ;

Rapport de M. Alain Milon, au nom de la commission des affaires sociales, n° 663 (2016-2017) ;

Avis de M. Albéric de Montgolfier, au nom de la commission des finances, n° 642 (2016-2017) ;

Texte de la commission n° 664 (2016-2017) ;

Discussion les 24, 25, 26 et 27 juillet 2017 et adoption le 27 juillet 2017 (TA n° 125, 2016-2017).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 118 ;
Rapport de M. Laurent Pietraszewski, au nom de la commission mixte paritaire, n° 119 ;
Discussion et adoption le 1er août 2017 (TA n° 10).

Sénat :

Rapport de M. Alain Milon, au nom de la commission mixte paritaire, n° 697 (2016-2017) ;
Texte de la commission n° 698 (2016-2017) ;
Discussion et adoption le 2 août 2017 (TA n° 127, 2016-2017).

– Conseil constitutionnel :

Décision n° 2017-751 DC du 7 septembre 2017 publiée au *Journal officiel* de ce jour.