

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la santé,
des solidarités et des familles

Projet de loi

portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social

TITRE Ier

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL DES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

Article 1

Le code du travail est ainsi modifié :

I. L'article L. 2241-1 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, le chiffre « 5 » est remplacé par le chiffre « 6 » et les chiffres « 6 » et « 7 » par les chiffres « 7 » et « 8 » ;

2° Après le 5°, il est ajouté un 6° ainsi rédigé : « Sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés. » ;

3° Les 6° et 7° deviennent respectivement les 7° et 8°.

II. Après l'article L. 2241-2, il est inséré un article L. 2241-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2241-2-1. - L'accord de branche conclu dans le cadre des négociations prévues au 6° de l'article L. 2241-1 peut comporter un plan d'action type pour les entreprises de moins de trois cents salariés.

« Si à l'issue d'une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés avec les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, un accord collectif n'a pu être conclu, l'employeur peut l'appliquer au moyen d'un document unilatéral après avoir informé et consulté le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens. »

III. Au troisième alinéa de l'article L. 2241-5 et à l'article L. 2241-6, le chiffre « 5 » est remplacé par le chiffre « 6 » ;

IV. Au quatrième alinéa de l'article L. 2241-5 et à l'article L. 2241-6, les chiffres « 6 » et « 7 » sont remplacés par les chiffres « 7 » et « 8 ».

V. À la sous-section 3 de la section 3 du chapitre I^{er}, du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail, il est inséré un paragraphe 5 ainsi rédigé :

« Paragraphe 5 : Salariés expérimentés (Articles L. 2241-14-1 à L. 2241-14-2)

« Art. L. 2241-14-1.- Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, une fois tous les trois ans, pour engager, après établissement d'un diagnostic, une négociation sur l'emploi et le travail des salariés expérimentés.

« Cette négociation porte notamment sur :

« 1° le recrutement de ces salariés ;

« 2° leur maintien dans l'emploi et l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel ;

« 3° la transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences. »

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« Art. L2241-14-2. - La négociation prévue à l'article L. 2241-14-1 peut également porter sur :

1° le développement des compétences et l'accès à la formation ;

2° les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;

3° les pratiques managériales mobilisables ;

4° les modalités d'écoute des salariés concernant l'exercice de leurs missions ;

5° la santé au travail et la prévention des risques professionnels, notamment au travers de la mobilisation de dispositifs tels que le fonds national de prévention des accidents du travail prévu à l'article R. 251-1 du code de la sécurité sociale , le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L.221-1-5 du code de la sécurité sociale , ou des dispositifs visant un degré élevé de solidarité tels que ceux prévus par le 2° de l'article R.912-2 du Code de la sécurité sociale, nonobstant les prérogatives de la branche ATMP (Accidents du travail maladies professionnelles) ;

6° l'organisation et les conditions de travail,

7° les relations sociales. ».

Article 2

Le code du travail est ainsi modifié :

I. Après l'article L. 2242-2, il est inséré un nouvel article L. 2242-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 2242-2-1. - Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés. » ;

II. A l'article L. 2242-4, les mots : « et L. 2242-2" sont remplacés par les mots « , L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

III. Au deuxième alinéa de l'article L. 2242-11, les mots : « à l'article L. 2242-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

IV. A l'article L. 2242-12, les mots : « à l'article L. 2242-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2242-2 et L. 2242-2-1 » ;

V. Après le quatrième alinéa de l'article L. 2242-13, il est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« 4° Tous les trois ans, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, dans les conditions prévues à la sous-section 5 de la présente section. » ;

VI. Au septième alinéa de l'article L. 2242-21, sont supprimés les mots : « l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences » ainsi que les mots : « et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés » ;

VII. Après la sous-section 4 de la section 3 du chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail, il est inséré une cinquième sous-section ainsi rédigée :

« Sous-section 5 : Salariés expérimentés (article L. 2242-22)

« Art. L. 2242-22. Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés mentionnées à l'article L. 2242-2-1, l'employeur engage tous les trois ans, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés »

« Cette négociation est précédée d'un diagnostic et porte notamment sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-1.

« Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

« La négociation peut également porter sur les matières mentionnées à l'article L. 2241-14-3 du code du travail.

TITRE II

PREPARER LA DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE

Article 3

I. A la fin de l'article L. 4624-2-2 du code du travail, est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« III.- La visite prévue au premier alinéa précède de deux mois au plus l'entretien professionnel mentionné au IV. de l'article L.6315-1. ».

II. L'article L. 4624-3 est complété comme suit :

« Le cas échéant, ces mesures lorsqu'elles sont formulées à l'issue des visites visées aux articles L. 4624-1, L. 4624-2 et L. 4624-2-3 et qui suivent celle de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2 sont intégrées à l'entretien professionnel » ;

III. A la fin de l'article L. 6315-1 du même code, sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :

« IV. — Dans l'année qui précède ou qui suit le quarante-cinquième anniversaire du salarié, l'entretien professionnel mentionné au I est organisé dans les 2 mois au plus suivant la visite médicale

de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2. Les préconisations éventuelles du médecin du travail sont évoquées au cours de cet entretien. Sans préjudice des sujets mentionnés au I, cet entretien permet d'aborder, le cas échéant, l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilités ou de reconversion professionnelle permettant d'anticiper et de préparer la seconde partie de carrière. Il peut être organisé de manière anticipée en cas d'accord de branche prévoyant une visite médicale de mi-carrière anticipée. Cet entretien peut si besoin être préparé avec l'appui d'un conseiller en évolution professionnelle, à la demande des salariés, notamment dans les TPE-PME. A l'issue de l'entretien, le salarié bénéficie d'un bilan incluant les aspects relatifs à sa santé, ses compétences, ses qualifications, sa formation, ses souhaits de mobilité, aux actions de prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelles. Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié et transmise au service de prévention et de santé au travail.

« V° Dans les deux années qui précèdent le soixantième anniversaire du salarié, l'entretien professionnel mentionné au I est organisé et permet, sans préjudice des sujets mentionnés au I, d'aborder les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment la retraite progressive. ».

TITRE III

LEVER LES FREINS AU RECRUTEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI SENIORS

Article 4

À titre expérimental, pour une durée de cinq ans, est mis en place un contrat de valorisation de l'expérience.

Tout employeur peut conclure un contrat de valorisation de l'expérience selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article L. 1221-2 du code du travail avec les personnes qui sont âgées d'au moins soixante ans, ou d'au moins cinquante-sept ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, qui sont inscrites sur la liste mentionnée au 3° du I de l'article L. 5312-1 du même code, qui n'ont pas été employés au sein de l'entreprise ou, si l'entreprise appartient à un groupe, au sein d'une entreprise du groupe au cours des six mois précédant la conclusion du contrat.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

L'accord ou la convention mentionné au deuxième alinéa peut préciser les missions devant être exercées dans le cadre de ce contrat.

Aucun contrat ne peut être conclu par une personne jouissant d'une pension de retraite de base de droit propre d'un régime français légalement obligatoire à l'exception :

1° des personnes mentionnés aux troisième à cinquième alinéas de l'article L. 161-22-1-2 du code de la sécurité sociale ;

2° des personnes jouissant d'une pension de base de droit propre au titre de l'article L. 161-22-1-5 du même code ;

3° des personnes jouissant d'une pension au titre de l'article II de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Lors de la signature du contrat, le salarié remet à l'employeur un document transmis par l'organisme mentionné à l'article L. 222-1 du code de la sécurité sociale qui mentionne la date prévisionnelle d'obtention des droits à liquidation de retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein, le salarié en informe son employeur et lui transmet le document mis à jour.

Sans préjudice de la mise à la retraite mentionnée à l'article L. 1237-5, pour ouvrir droit à l'exonération prévue au dix-septième alinéa, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite du salarié lorsque celui-ci atteint :

1° l'âge prévu au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ;

2° l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et qu'il justifie d'une durée d'assurance au moins égale à celle nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein selon les conditions fixées à l'article L. 161-17-3 du même code.

L'employeur qui décide une mise à la retraite dans les conditions du dixième alinéa respecte un délai de préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1.

La mise à la retraite visée au dixième alinéa ouvre droit au salarié à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Chaque salarié ne peut bénéficier que d'une seule indemnité de départ ou de rupture en application du dixième alinéa. L'indemnité est attribuée lorsque le salarié a fait valoir ses droits à au moins une pension de vieillesse de droit propre au titre d'un régime de base obligatoire français.

Si les conditions de la mise à la retraite prévue au dixième alinéa du présent article ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

En application du présent article, l'employeur est exonéré de la contribution patronale spécifique de 30 % mentionnée à l'article L. 137-12 du code de la sécurité sociale sur le montant de l'indemnité prévue au quatorzième alinéa du présent article, pour les indemnités versées à compter du jour suivant la promulgation de la loi n°xxxx et jusqu'à trois ans après ce jour.

TITRE IV

FACILITER LES AMENAGEMENTS DE FINS DE CARRIÈRE

Article 5

Aux deuxièmes alinéas des articles L. 3123-4-1 et L. 3121-60-1 du code du travail, il est ajouté une phrase ainsi rédigée : « Cette justification tient notamment compte de l'impact de cette durée de travail sur la continuité d'activité de l'entreprise ou du service dans lequel exerce le salarié ayant fait la demande et des tensions de recrutement objectives sur le poste concerné. ».

Article 6

I. L'article L. 1237-9 du code du travail est ainsi modifié :

1° A la seconde phrase du troisième alinéa, la phrase : « L'indemnité est attribuée lors de la première liquidation complète de la retraite. » est remplacée par la phrase : « Sous réserve de l'alinéa suivant, l'indemnité est attribuée lorsque le salarié a fait valoir ses droits à au moins une pension de vieillesse de droit propre au titre d'un régime de base obligatoire français. » ;

2° L'article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir l'affectation de l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération lorsque le salarié, en fin de carrière, passe à temps partiel ou à temps réduit par rapport à

la durée maximale légale ou conventionnelle de travail exprimée en jours. Si le montant de l'indemnité de départ qui aurait été due au moment où il fait valoir ses droits est supérieur au montant des sommes affectées à ce salarié dans le cadre d'un passage à temps partiel ou temps réduit alors le reliquat de l'indemnité est versé au salarié. L'accord précise notamment les modalités selon lesquelles l'employeur procède au versement du reliquat. ».

II. - Le II de l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

1° Au dernier alinéa, le signe : « . » est remplacé par le signe : « ; » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« 3° Aux assurés qui bénéficient de l'indemnité de départ à la retraite prévu à l'article L. 1237-9 du code du travail en application de son dernier alinéa. ».

Article 7

L'article L. 1237-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La procédure est applicable au salarié qui a atteint, au moment de son embauche, l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale ou l'âge légal de liquidation de retraite prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein prévu à l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale. ».

. TITRE V

AMÉLIORER LA QUALITÉ DU DIALOGUE SOCIAL

Article 8 (article 2 de l'ANI)

L'article L. 2314-33 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique sont élus pour quatre ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle. ».

TITRE VI

ASSURANCE CHÔMAGE

Article 9

L'article L. 5422-2-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Elles peuvent également être adaptées pour les demandeurs d'emploi ne justifiant pas d'une admission antérieure au bénéfice de l'allocation d'assurance au cours d'une période fixée dans les conditions prévues à l'article L. 5422-20.