

THEMES DE LA LOI D'HABILITATION

GROUPE 1

Version du 31 mai 2017 complétée SAT

A. Contrat de travail

1- Réformes demandées par le cabinet

Domaine	Sujet	Articles du code du travail	Rédaction	Délai	Validation cabinet
Contrat de travail	Barème obligatoire des indemnités de licenciement abusif Orientations cabinet : <ul style="list-style-type: none">- Nécessité de mettre en place un plancher et un plafond.- Il faut lisser le plancher entre les moins de 11/moins de 2 ans et les autres, en rabaisant le plancher actuel de 6 mois	Chapitre V du titre III du livre II de la première partie du code (L. 1235-1 et s) + éventuellement d'autres articles selon le champ de la mesure (évolution des planchers existant ?).			
Contrat de travail	Transfert conventionnel Sécurisation de la rupture en cas de refus du salarié du transfert	L.1224-3-2			
Contrat de travail	Transfert légal partiel sans limitation aux entreprises tenues	L. 1233-61 alinéa 3			

	à l'obligation de recherche de repreneur grandes entreprises				
Contrat de travail	<p>Licenciement pour motif économique</p> <p>Périmètre d'appréciation des difficultés économiques et de la sauvegarde de la compétitivité au niveau national lorsque l'entreprise appartient à un groupe</p>	L.1233-3			
Contrat de travail	<p>Licenciement pour motif économique</p> <p>Réduire les délai de recours devant les prudhommes (aujourd'hui de 12 mois)</p> <p>Orientations du cabinet :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ réduire les délais de recours en fonction du benchmark européen ○ proposition : se caler sur deux mois, comme pour les actes administratifs ? 				
Contrat de travail	<p>Licenciement pour motif économique</p> <p>Augmenter le seuil de déclenchement du PSE</p>				
Contrat de	Licenciement pour motif				

travail	<p>économique – Reclassement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supprimer la possibilité d'exiger les offres de reclassement à l'étranger (à tout le moins supprimer l'absence de CRS quand les offres à l'étranger n'ont pas été transmises au salarié) <p>Simplifier le process de reclassement :</p> <ul style="list-style-type: none"> o mettre en place une procédure où l'employeur propose une seule fois à tous les salariés toutes les offres disponibles (par exemple sur l'intranet de l'entreprise) et il revient aux salariés de se positionner o simplification y compris pour inaptitude 				
Contrat de travail	<p>Supprimer l'assimilation d'un vice de forme à une absence de cause réelle et sérieuse</p> <p>Concentrer sur l'insuffisance de motivation</p>				
Contrat de travail	<p>Contrat à durée déterminée : ouvrir davantage les possibilités de négociations en ce qui concerne le motif du recours, les cas de rupture, la durée</p>	<p>L.1242-8 L. 1242-8-1 D. 1242-6 D. 1242-7</p>			

	maximale, le nombre de renouvellement, la période de carence	L. 1248-5 (pénalité) L. 1243-13 L. 1248-10 (pénalité)			
Contrat de travail	Contrat de travail temporaire : élargir les possibilités de négociation en ce qui concerne la durée maximale, le nombre de renouvellement, la période de carence	L. 1251-12 L. 1255-7 (pénalité) L. 1251-35 L. 1255-8 (pénalité)			
Contrat de travail	Contrat à durée indéterminée : élargir les possibilités de négociations en ce qui concerne la période d'essai, le préavis, les congés familiaux, l'indemnité de licenciement, le motif de licenciement				
Contrat de travail	Mesures de conciliation : mettre en place un système fiscal qui donne la prime à la rapidité du règlement du conflit (à voir avec la DSS)				
Contrat de travail	Sécuriser le recours au contrat de chantier				

THEMES DE LA LOI D'HABILITATION

version du 31 mai 2017 complétée SAT

Tableau Groupe 2

Domaine	Sujet	Articles du code du travail	Rédaction	Délai	Validation cabinet
Mesures Prioritaires Cabinet					
<i>Fusion des IRP (instance unique fusionnée)</i>					
Représentation du personnel	Mise en place d'une instance unique de représentation du personnel.	Deuxième partie du code du travail : -Livre I : références aux élections professionnelles dans les dispositions sur la représentativité -Livre III « Les institutions représentatives du personnel » : refonte intégrale des titres suivants : titre I DP, titre II Comité d'entreprise (qui comprend un chapitre VI sur la délégation unique du personnel), titre VIII CHSCT (qui renvoie en fait à la quatrième partie du code), titre IX regroupement par accord des IRP, titre X réunions communes des IRP ; modification plus marginales des titres III à VII (comité de groupe et IRP européennes) pour adapter l'articulation avec la future instance unique et adapter les références aux actuelles IRP. Idem pour le titre XI sur les CPRI dont l'existence n'est à priori pas remise en cause. -Livre IV « les salariés protégés » :	Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance, dans un délai de X mois à compter de la promulgation de la présente loi, les mesures relevant du domaine de la loi et modifiant <u>le code rural et de la pêche maritime</u> et le code du travail afin de : Mettre en place d'une instance unique reprenant l'ensemble des attributions des comités d'entreprises, délégués du personnel et CHSCT dans toutes les entreprises et tous les groupes sans limitation de plafond, sauf accord d'entreprise visant à maintenir les instances existantes ou à en créer de nouvelles. Prévoir des dispositions relatives à la mise en place de l'instance		

		<p>adapter les références aux DP, membres du CE et du CHSCT -Livres II : adapter les dispositions sur la négociation dérogatoire avec des élus mandatés.</p> <p>Quatrième partie du code du travail, Livre VI : « Institutions et organismes de prévention » : refonte intégrale du titre I CHSCT (à noter : dont chapitre VI sur instance de coordination des CHSCT)</p> <p>Première partie du code du travail, titre III, Chapitre III « Licenciement pour motif économique » dispositions relatives à la consultation des représentants du personnel : articles L.1233-8 à L.1233-10, L.1233-21, L.1233-28 à L.1233-37 etc.</p> <p>→ à affiner/compléter avec notamment la DGEFP (cf info-consult en cas de PSE...).</p> <p>→ Et prévoir une habilitation plus large pour faire les adaptations nécessaires, notamment des références aux informations ou consultations ponctuelles du comité d'entreprise et/ou des délégués du personnel</p>	<p>(seuils, périmètre), à sa composition, (élections, mandats, nombre de représentants*), à ses attributions (information-consultation, activités sociales et culturelles, hygiène, sécurité, conditions de travail) et à son fonctionnement (réunions, <u>moyens</u> notamment crédit d'heures), à sa suppression, à la protection de ses membres, des dispositions pénales (délict d'entrave) et des sanctions administratives (formalisme des obligations à l'égard des IRP - non remise des documents obligatoires dans les délais impartis. moyens de fonctionnement)</p> <p>Prendre les dispositions particulières, d'adaptation ou de mise en cohérence du code rural et la pêche maritime avec le code du travail.</p> <p><i>Cf fiches ministres :</i> - fiche 4-26 sur les</p>		
--	--	---	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dans le reste du code du travail (notamment en partie 3 durée du travail). ➤ Dans les autres codes (code du commerce, code monétaire et financier, code de l'énergie, etc.). ➤ Prévoir l'adaptation du code rural et de la pêche maritime : Commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture Art. L. 717-7 renvoie à l'article L. 2411-13 du code du travail relatif à la protection des salariés siégeant au CHSCT, Comité des activités sociales et culturelles Art. L. 718-1 qui renvoie aux articles L. 2323-83 à L. 2323-87 du code du travail relatifs aux attributions du comité d'entreprise. 	<p>réformes des IRP lors du dernier quinquennat (et son annexe) ;</p> <p>- fiche 4-22 sur les seuils sociaux.</p>		
Négociation par l'instance unique fusionnée					
Négociation collective	Négociation par l'UIF	Adapter les dispositions du Livre II de la deuxième partie.	Par accord d'entreprise ou de branche, permettre à l'instance unique d'exercer les compétences d'info, consult et négociation		
Autres mesures RT2 (hors GT)					

Négociation collective	Correction coquille négociation dérogatoire	Article L. 2232-28 Article L. 2232-29	<ul style="list-style-type: none"> • Suppression de la condition de dépôt de l'extrait de la commission paritaire de validation (CPV) avec l'accord négocié avec un élu non mandaté. La validation par la CPV a en effet été supprimée par la loi du 8 août 2016. • Suppression de la référence à un décret en Conseil d'Etat pour les conditions de révision, dénonciation ou renouvellement des accords dérogatoires introduit par la loi du 17 août 2015. Ces conditions ont finalement été fixées au niveau législatif par la loi du 8 août 2016. <p>Cf fiche ministre n°4-38 négociation sans délégué syndical</p>		
Négociation collective	Simplification négociation dérogatoire	Article L. 2232-21 à 29	Simplifier les règles de négociation dérogatoire		
Extension	Encadrer l'exercice du droit d'opposition à l'extension des organisations d'employeurs	Article L. 2261-19	Supprimer le renvoi à l'article L. 2231-8 pour les conditions d'exercice du droit d'opposition des organisations patronales et prévoir l'intervention d'un décret pour		

			préciser les formes et le délai dans lequel une organisation patronale peut exercer son droit d'opposition à l'extension d'un accord collectif. Les articles L. 2261-19 et L. 2231-8 autorisent dans leur rédaction actuelle une organisation patronale à exercer son droit d'opposition à tout moment et ne prévoient pas de notification de l'opposition à l'extension au ministre chargé de l'extension de l'accord		
Outre-mer	Mesure de l'audience en outre-mer	Article 18 de la loi relative à l'égalité réelle en outre-mer	Supprimer la mesure de l'audience en outre-mer mise en place par la loi relative à l'égalité réelle en outre-mer		

Publicité des accords	Anonymisation des accords collectifs, au niveau de la branche et de l'entreprise	L 2231-5-1	Compléter la base légale afin de prévoir une anonymisation systématique des noms et prénoms des signataires et négociateurs (protection des données personnelles) et écarter la possibilité d'anonymiser le nom des organisations signataires, OS et entreprises (transparence)		
	Publication intégrale des accords de branche	L 2231-5-1	Supprimer la possibilité d'occulter une partie de l'accord de branche destiné à être publié -à l'exception des noms et prénoms des signataires et négociateurs-		
	Corrections mineures (incidences oubliées)	L 2231-7 L2232-9	Réintroduire la disposition prévoyant que les accords ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai d'opposition Exclure le rapport annuel d'activité de branche, texte non normatif des textes devant être publiés sur LégiFrance,		
Représentativité patronale	Représentativité au niveau national multiprofessionnel	Article L. 2152-2	Suppression du secteur des professions libérales dans les secteurs couverts par le niveau national et multiprofessionnel, dans la mesure où la constitution de		

			l'U2P, du fait de la jurisprudence « Michelin », implique que les professions libérales relèvent dorénavant de l'interprofession.		
Conséquences de la représentativité et de la restructuration des branches sur le fonds de financement du paritarisme	Prise en compte des incidences de la représentativité et de la restructuration des branches sur le fonds mentionné aux articles L. 2135-9 et suivants.	Nouvel article	Repousser au 1er janvier 2018 la prise en compte des mesures de l'audience 2017 pour la composition du conseil d'administration et pour le versement des crédits du fonds. Prévoir un délai de prise en compte des effets de la restructuration des branches qui interviennent en cours d'année.		
Représentativité syndicale	Scrutin TPE	Articles L.2122-10-1 et s.	Premiers ajustements pour tirer les enseignements du scrutin 2016 : <ul style="list-style-type: none"> . Transférer du juge judiciaire au juge administratif la compétence pour les contestations relatives au déroulement des opérations électorales du juge judiciaire au juge administratif (article L.2122-10-11) . Envisager l'ajout de critères pour présenter des candidatures au niveau national interprofessionnel comme par exemple l'exigence d'une implantation territoriale équilibrée (L.2122-10-6) 		
Représentativité syndicale	Représentativité des agents de direction du RSI et de la MSA	Article L. 2122-6-1	Revoir la base légale de la représentativité des agents de direction du RSI et de la MSA.		

			<ul style="list-style-type: none">• Si les conventions collectives actuelles ne sont pas révisées, il faut modifier la disposition législative pour prévoir une mesure de représentativité sur la base d'une élection spécifique aux ADD de la RSI et de la MSA.• soit on accompagne une évolution de la structuration des branches de la sécu avec une seule CC inter-catégorielle et des CC catégorielles (avec l'appui de la DSS) et la mesure spécifique de représentativité peut être supprimée sans risque <p>Cf fiche ministre n° 4-36</p>		
--	--	--	--	--	--

THEMES DE LA LOI D'HABILITATION GT3

version du 31 mai 2017

Domaine	Sujet	Articles du code du travail	Rédaction	Article PJJ habilitation
Mesures RT2				
Négociation collective	Renforcer la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et sur le contrat de travail	Articles L.2251-1 et s. Dispositifs 35h, aménagement temps de travail, AME, AFE	<p>1) Primauté sur l'accord de branche</p> <p>Le code distingue quatre domaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les domaines exclusifs de la branche <ul style="list-style-type: none"> o Mutualisation des fonds de la formation professionnelle o Mutualisation de fonds (à préciser) - Les domaines exhaustivement énumérés où l'accord d'entreprise ne pourrait jamais déroger in pejus à la branche : <ul style="list-style-type: none"> o Minima o Classifications o Prévoyance o Egalité professionnelle¹ 	« Redéfinir le rôle de l'accord d'entreprise vis-à-vis de l'accord de branche en définissant de manière exhaustive les domaines d'intervention de la branche et en établissant un principe général de primauté de l'accord d'entreprise dans les domaines restants. »

¹ Eventuellement pénibilité en fonction de la solution d'atterrissage à inventer dans les jours/semaines qui viennent.

			<ul style="list-style-type: none">- les domaines exhaustivement énumérés où une branche aurait la possibilité de verrouiller, mais à la majorité qualifiée (Dans ces domaines, un accord d'entreprise pourrait malgré tout déroger, mais l'Etat exercerait un contrôle de pure forme sur l'accord d'entreprise Ex :<ul style="list-style-type: none">o période d'essaio préaviso indemnités de licenciement- tous les autres domaines du code du travail : dans tous les domaines restants, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, que celui-ci ait été conclu avant ou après 2004, que l'accord de branche comporte ou non une clause de verrouillage. L'article 45 de la loi de 2004 devient sans objet, il peut être abrogé. <p>2) Prévoir un principe général de primauté de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail</p>	
--	--	--	---	--

Négociation collective	Présomption de conformité de l'accord d'entreprise et de branche avec la loi		<p>→ Il pourrait être précisé clairement dans la loi que la charge de la preuve d'une non-conformité de l'accord avec la loi revient au requérant (pour inscrire dans la loi ce principe acté à trois reprises en 2015 par la Cour de cassation)</p> <p>Une telle présomption conduirait à restreindre le contrôle du juge sur les accords collectifs.</p>	« Etablir une présomption de conformité de l'accord collectif avec la loi dès lors que les négociations ont été loyales [en faisant peser la charge de la preuve de l'illégalité de l'accord sur le requérant dans l'hypothèse d'un contentieux] ».
Moyens syndicaux	Chèque syndical	Aucun pour l'instant	<p>« Permettre à chaque salarié d'apporter des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix » (programme EM)</p> <p>La problématique du financement du dispositif se pose, elle pourrait passer par une loi de finances qui porterait sur les exonérations fiscales et sociales à envisager pour les versements des employeurs</p>	<p>« renforcer la pratique et les moyens du dialogue social en :</p> <p>a) permettant à chaque salarié d'apporter des ressources financées par l'employeur au syndicat de son choix ;</p> <p>b) renforçant la formation et favorisant la reconversion des</p>

			<p>Cf fiche ministre n° 4-33 implantation organisations syndicales /et fiche ad hoc sur les moyens syndicaux</p>	<p>salariés exerçant des responsabilités syndicales;</p> <p>c) encourageant et en faisant évoluer les conditions d'exercice de l'engagement syndical ainsi que la reconnaissance de celui-ci dans les carrières ;</p> <p>d) en luttant contre la discrimination syndicale ».</p>
Moyens syndicaux	Parcours syndicaux	<p>L. 2141-5 (sur discrimination syndical, accord parcours syndicaux et entretien de début et fin de mandat) et L. 2141-5-1 (mécanisme de garantie de l'évolution des rémunérations) et L. 6112-4 (certification des compétences)</p>	<p>« Encourager l'engagement syndical, la reconnaissance de celui-ci dans les carrières au sein des entreprises et lutter contre la discrimination syndicale » (programme EM)</p> <p>La loi du 8 août 2016 a prévu un rapport sur les discriminations syndicales qui devraient être remis à la fin du mois d'août (en cours de finalisation par le Conseil Economique Social et Environnemental)</p> <p>Cf ad hoc fiche moyens syndicaux</p>	
Moyens syndicaux	Parcours syndicaux		Favoriser l'accès au congé individuel de formation (CIF) des représentants	

			<p>syndicaux en prévoyant un nouveau critère de priorisation. A expertiser =par la DGEFP, en particulier ; voir au-delà de la pertinence si cela peut être prescrit par la loi dans la mesure où chaque OPACIF définit en principe ses priorités.</p> <p>Majorer les droits acquis dans le compte personnel d'activité lorsqu'un salarié a mené une activité syndicale.</p> <p>Cette proposition nécessite une expertise de la DGEFP.</p>	
Moyens syndicaux	Parcours syndicaux		Favoriser et accompagner la reconversion des représentants syndicaux	
Moyens syndicaux	Parcours syndicaux	L. 2241-4	Ajouter à la négociation obligatoire, au niveau des branches professionnelles sur les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, un thème de négociation sur les parcours syndicaux (obligation de négocier).	

<p>Négociation collective</p>	<p>Codécision / renforcer le dialogue social</p>	<p>Livre II (et III de la deuxième partie.</p> <p>Matières visées aux chapitre III du titre II du livre III de la deuxième partie, troisième partie (durée et rémunération), quatrième partie (conditions de travail), sixième partie (formation).</p>	<p>Donner la compétence de négocier des accords d'entreprise à l'instance fusionnée dans les entreprises de moins de 300 salariés</p> <p>Elargir le champ des sujets ouverts à la codécision c'est-à-dire devant faire l'objet d'un avis conforme des institutions représentatives du personnel (champ aujourd'hui limité à quelques matières, notamment la durée du travail et la rémunération : dérogation à l'horaire collectif de travail pour pratiquer des horaires individualisés, remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur équivalent, refus d'un congé FESS à un salarié, refus d'un congé de formation économique des membres du CE etc, droit d'opposition suspensive si l'employeur veut cesser d'adhérer à un service médical interentreprises ou lors de certaines décisions des œuvres de logement et de jardins ouvriers).</p> <p>Possibilité d'élargir ce champ à des sujets plus économiques, en matière de formation, d'employabilité, de conditions</p>	<p>→ habilitation prévue dans le tableau G2 sur la fusion des instances</p> <p>« Favoriser le développement du dialogue social dans les petites et moyennes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire, notamment en élargissant le champ des sujets ouverts à la codécision c'est-à-dire devant faire l'objet d'un avis conforme des institutions représentatives du personnel [, notamment en matière de formation, de conditions de travail]»</p>
--------------------------------------	--	--	--	---

			de travail (surtout dès lors que l'instance regroupera le CHSCT) etc.	
Financement du dialogue social	Encourager la participation aux instances consultatives	Si financement par Fonds paritaire: Articles L. 2135-9 à L. 2135-18 Articles R. 2135-10 à R. 2135-29	Harmoniser les règles de prise en charge de la participation aux instances consultatives (rémunération, déplacement, restauration, etc). Envisager l'élargissement du périmètre du fonds de financement du paritarisme à d'autres organismes paritaires par les canaux laissés ouverts aux 4° des articles L. 2135-10 et L. 2135-11 : création d'une 4 ^{ème} enveloppe ou d'une 3 ^{ème} sous enveloppe au sein de l'enveloppe I avec de nouvelles règles à définir. Un décret fixerait la liste des commissions concernées (notamment les COCT/CROCT) ainsi que nouvelle subvention de l'Etat.	« Encourager la participation aux instances consultatives en harmonisant les règles de prise en charge de la participation des représentants des salariés et des employeurs, et en envisageant l'élargissement du périmètre du fonds paritaire prévu par les articles L.2135-9 et suivants du code du travail»

Renforcer les moyens des acteurs locaux	CPRI	Articles L.23-111-1 et s.	<p>Renforcer les moyens des CPRI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suppléant pour chaque membre - Financement additionnel <p>Nouvelle compétence de médiation collective et individuelle</p>	« Adapter la composition des commissions paritaires régionales interprofessionnelles prévues par les articles L.23-111-1 et suivants du code du travail, renforcer leurs moyens et accroître leurs attributions notamment en matière de médiation. »
Négociation collective	Référendum d'entreprise à l'initiative de l'employeur		<p>L'employeur peut organiser à son initiative un référendum d'entreprise dès lors qu'une des deux conditions suivantes est remplie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un accord minoritaire a été conclu (=déjà possible) - Un accord a été soumis à la négociation mais n'a pas été conclu. Dans ce second cas, la directrice contrôle la loyauté et la complétude de la négociation (contrôle de la procédure et non du contenu de l'accord). Elle émet un avis. En cas d'avis favorable, l'employeur peut organiser le référendum. En cas d'avis défavorable, le texte est renvoyé à la négociation 	« adapter les règles de conclusion des accords dans les entreprises pourvues d'un ou de plusieurs délégués syndicaux »

Négociation collective	Accord global		<p>Un accord global est un accord pluriannuel, qui s'inscrit dans le cadre d'un projet de transformation de l'entreprise. Il définit ce projet et aborde à minima les 4 thèmes suivants : salaires, gepec, formation, engagements en matière d'emplois. Il est précédé d'un diagnostic portant sur ces thèmes.</p> <p>La conclusion d'un accord global emporte les conséquences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il peut déroger à l'accord de branche dans les domaines que celle-ci a verrouillé <p>Outre le respect des règles de droit commun, sa validité est soumise à un avis favorable de la directrice qui contrôle la loyauté de la négociation (procédure).</p>	« Permettre la conclusion d'accords d'entreprise globaux et pluriannuels qui s'inscriraient dans le cadre d'un projet de transformation de l'entreprise et qui seraient autorisés à déroger à l'accord de branche y compris dans les domaines où l'accord de branche prime. »
Mesures SAT/RT2				
Dialogue social territorial	Faciliter la négociation	Articles L. 2232-36 à L. 2232-38 et L. 2234-1 à	Renforcer les accords interentreprises et les commissions paritaires locales afin de leur permettre de régler, notamment par	« encourager la conclusion d'accord interentreprises avec l'appui-conseil des

	collective territoriale	L.2234-3	<p>la négociation d'accords d'intérêt local, des problématiques communes à une zone territoriale (travail du dimanche, accueil des saisonniers dans les zones touristiques, logement, transports...)</p> <p>Prévoir un appui technique de l'administration (anact, dirrecte, anact dans le cadre d'un mandat de la dgefp ? autre ?) aux PME et ETI afin de les aider à conclure des accords inter-entreprises qui s'inscrivent soit dans une logique de revitalisation économique, soit dans une logique de filière rassemblant donneurs d'ordres et sous-traitants.</p>	services et opérateurs de l'Etat. Renforcer le dialogue social territorial dans le cadre notamment des commissions paritaires locales. »
Moyens syndicaux	Information des organisations syndicales (et des IRP) sur les pénalités financières en matière de négociation	<p>NAO L.2242-5 et L.2242-5-1</p> <p>Egalité professionnelle L.2242-8 et L.2242-9</p> <p>Contrat de génération L.2242-14, L.5121-8 et L.5121-9</p>	<p>Etendre le processus d'information des IRP et des OSR prévu pour les amendes administratives</p> <p>Prévoir l'information des OSR dans l'entreprise</p>	Etendre, harmoniser et coordonner les différents modes et procédures de sanction en matière de négociation collective

		Pénibilité L.2242-8 à L.2242-12, L.4163-1 à L.4163-4		
<i>Mesures PDH</i>				
Défenseur syndical et conseillers prud'hommes/Formation	Financement de la formation des défenseurs syndicaux et des conseillers prud'hommes	Article L. 1453-7 + articles sur le financement de la formation professionnelle continue ou le fonds de financement de dialogue social (selon l'option de financement retenue)		« Rétablir le financement des absences pour formation des défenseurs syndicaux et des conseillers prud'hommes »