

Document
mis en distribution
le 22 décembre 2000

N° 2809

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

ONZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 13 décembre 2000.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES⁽¹⁾ SUR LE PROJET DE LOI *de modernisation sociale* (n° 2415),

TITRE II

Travail, emploi et formation professionnelle

PAR M. Gérard TERRIER

Député.

(1) La composition de cette commission figure au verso de la présente page.

Travail.

La Commission des affaires culturelles, familiales et sociales est composée de : M. Jean Le Garrec , *président* ; M. Jean-Michel Dubernard , M. Jean-Paul Durieux , M. Maxime Gremetz , M. Édouard Landrain , *vice-présidents* ; M. André Aschieri , Mme Odette Grzegorzulka , M. Denis Jacquat , M. Patrice Martin-Lalande , *secrétaires* ; M. Bernard Accoyer , Mme Sylvie Andrieux-Bacquet , M. Gautier Audinot , Mme Roselyne Bachelot-Narquin , M. Jean-Paul Bacquet , M. Jean-Pierre Baeumler , M. Pierre-Christophe Baguet , M. Jean Bardet , M. Jean-Claude Bateux , M. Jean-Claude Beauchaud , Mme Huguette Bello , Mme Yvette Benayoun-Nakache , M. Serge Blisko , M. Patrick Bloche , Mme Marie-Thérèse Boisseau , M. Jean-Claude Boulard , M. Bruno Bourg-Broc , Mme Danielle Bousquet , Mme Christine Boutin , M. Jean-Paul Bret , M. Victor Brial , M. Yves Bur , M. Alain Calmat , M. Pierre Carassus , M. Pierre Cardo , Mme Odette Casanova , M. Laurent Cathala , M. Jean-Charles Cavallé , M. Bernard Charles , M. Michel Charzat , M. Jean-Marc Chavanne , M. Jean-Pierre Chevènement , M. Jean-François Chossy , Mme Marie-Françoise Clergeau , M. Georges Colombier , M. René Couanau , Mme Martine David , M. Bernard Davoine , M. Bernard Deflesselles , M. Lucien Degauchy , M. Marcel Dehoux , M. Jean Delobel , M. Jean-Jacques Denis , M. Dominique Dord , Mme Brigitte Douay , M. Guy Drut , M. Nicolas Dupont-Aignan , M. Yves Durand , M. René Dutin , M. Christian Estrosi , M. Michel Etiévant , M. Claude Evin , M. Jean Falala , M. Jean-Pierre Foucher , M. Michel Françaix , Mme Jacqueline Fraysse , M. Germain Gengenwin , Mme Catherine Génisson , M. Jean-Marie Geveaux , M. Jean-Pierre Giran , M. Michel Giraud , M. Gaétan Gorce , M. François Goulard , M. Gérard Grignon , M. Jean-Claude Guibal , Mme Paulette Guinchard-Kunstler , M. Francis Hammel , M. Pierre Hellier , M. Michel Herbillon , M. Guy Hermier , Mme Françoise Imbert , Mme Muguette Jacquaint , M. Serge Janquin , M. Jacky Jaulneau , M. Patrick Jeanne , M. Armand Jung , M. Bertrand

Kern , M. Christian Kert , M. Jacques Kossowski , Mme Conchita Lacuey , M. Jacques Lafleur , M. Robert Lamy , M. Pierre Lasbordes , M. André Lebrun , M. Michel Lefait , M. Maurice Leroy , M. Patrick Leroy , M. Michel Liebgott , M. Gérard Lindeperg , M. Lionnel Luca , M. Patrick Malavieille , M. Alfred Marie-Jeanne , Mme Jacqueline Mathieu-Obadia , M. Didier Mathus , M. Jean-François Mattei , M. Pierre Menjucq , Mme Hélène Mignon , M. Pierre Morange , M. Hervé Morin , M. Renaud Muselier , M. Philippe Nauche , M. Henri Nayrou , M. Alain Néri , M. Yves Nicolin , M. Bernard Outin , M. Dominique Paillé , M. Michel Pajon , M. Jean-Pierre Pernot , M. Bernard Perrut , M. Pierre Petit , Mme Catherine Picard , M. Jean Pontier , M. Jean-Luc Prél , M. Alfred Recours , M. Gilles de Robien , Mme Chantal Robin-Rodrigo , M. Marcel Rogemont , M. Yves Rome , M. Joseph Rossignol , M. Jean Rouger , M. Rudy Salles , M. André Schneider , M. Bernard Schreiner , M. Patrick Sève , M. Michel Tamaya , M. Pascal Terrasse , M. Gérard Terrier , Mme Marisol Touraine , M. Anicet Turinay , M. Jean Ueberschlag , M. Jean Valleix , M. Alain Veyret , M. Philippe de Villiers , M. Philippe Vuilque , Mme Marie-Jo Zimmermann .

Sommaire

Pages

introduction

9

1. Pour des mesures efficaces de prévention des licenciements économiques

9

2. Pour des moyens renforcés de lutte contre la précarité dans le monde du travail

11

3. L'amorce d'une réforme de la formation professionnelle

13

travaux de la commission

17

Titre II : Travail, emploi et formation professionnelle

17

Chapitre Ier : Protection et développement de l'emploi

17

Section 1 : Prévention des licenciements

17

Article 29 (article L. 933-2 du code du travail) : Négociation de branche et adaptation aux évolutions des emplois

17

Article 30 (article L. 322-7 du code du travail) : Appui à la conception d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois

19

Article 31 (articles L. 321-4-1 et L. 321-9 du code du travail) : Négociation sur la réduction du temps de travail préalable à l'établissement d'un plan social

20

Section 2 : Droit à l'information des représentants du personnel

24

Article 32 (article L. 431-5-1 nouveau du code du travail) : Information du comité d'entreprise à l'occasion d'une annonce publique du chef d'entreprise ayant un impact sur les conditions de travail et d'emploi

24

Section 3 : Droit au reclassement et qualité du plan social

29

Avant l'article 33

29

Article 33 (article L. 321-1-4 nouveau) : Droit au reclassement avant tout licenciement pour motif économique

30

Article additionnel après l'article 33 (article L. 321-1-1 du code du travail) : Suppression du critère de qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique

33

Article additionnel après l'article 33 (article L. 321-2-1 nouveau du code du travail) : Caractère irrégulier des procédures de licenciement pour motif économique en cas de non-consultation d'institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise

34

Article 34 (article L. 321-4-1 du code du travail) : Validité du plan social et droit au reclassement

35

Après l'article 34

39

Section 4 : Lutte contre la précarité des emplois

40

Article additionnel avant l'article 35 (articles L. 122-1 et L. 124-2 du code du travail) : Impossibilité de recourir à des contrats de travail précaire pour une activité normale et permanente de l'entreprise

40

Article additionnel avant l'article 35 (articles L. 122-3-4 et L. 124-4-4 du code du travail) : Harmonisation du taux des primes de précarité au bénéfice des salariés sous contrat à durée indéterminée et les intérimaires

40

Article 35 (articles L. 122-3-11 et L. 124-7 du code du travail) : Calcul de la période devant séparer deux contrats à durée déterminée

41

Article 36 (articles L. 152-1-4 et L. 152-2 du code du travail) : Infraction aux dispositions de l'article L. 122-3-11 relatif au contenu du contrat de travail à durée déterminée

43

Article additionnel après l'article 36 (articles L. 122-3-18 et L. 124-23 nouveaux du code du travail) : Sanctions par le juge des entreprises méconnaissant de façon manifeste et particulièrement grave les règles relatives au recours aux contrats précaires

46

Article 37 (articles L. 122-3-8 et L. 124-5 du code du travail) : Rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié en cas d'embauche pour une durée indéterminée

46

Article 38 (article L. 122-3-17 nouveau du code du travail) : Obligation pour l'employeur d'informer le salarié sous contrat à durée indéterminée de la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise

49

Article additionnel après l'article 38 (article L. 124-22 nouveau du code du travail) : Obligation d'information des postes à pourvoir dans l'entreprise au bénéfice des salariés intérimaires

50

Section 5 : Accès à l'emploi des travailleurs handicapés

51

Article 39 (articles L. 323-4, L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-32 du code du travail) : Nouvelles modalités devant permettre l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

51

Chapitre II : Développement de la formation professionnelle

57

Section 1 : Validation des acquis de l'expérience professionnelle

58

Article 40 (article L. 900-1 du code du travail) : Droit à la validation des acquis de l'expérience

59

Article 41 (articles 8 et 8-1 nouveau de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971) : Validation des acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres à finalité professionnelle et répertoire national des certifications professionnelles

62

Article 42 (articles 5, 17 et 17-1 nouveau de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur) : Validation des acquis en vue de l'acquisition d'un diplôme ou titre de l'enseignement supérieur

68

Article additionnel après l'article 42 : Prise en compte des dépenses concourant à la validation des acquis de l'expérience dans l'obligation légale de financement de la formation.

71

Section 2 : Financement de l'apprentissage

71

Article 43 (article L. 115-1 du code du travail) : Coordination

71

Article 44 (article L. 118-2-2 du code du travail) : Transparence et équité des financements des centres de formation des apprentis (CFA)

72

Article 45 (articles L. 118-2-4 nouveau et L. 119-1-1 du code du travail) : Circuits de collecte de la taxe d'apprentissage

77

Article additionnel après l'article 45 (article L. 910-1 du code du travail) : Comités de coordination régionaux et comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle

81

Après l'article 45

82

Chapitre III : Lutte contre les discriminations

83

Section 3 : Lutte contre les discriminations dans les locations de logements

83

Article 50 (article 1er de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986) : Mesures de lutte contre les discriminations dans la location de logements

83

Chapitre IV : Elections des conseillers prud'hommes

85

Article 51 (articles L. 513-3, L. 513-4, L. 513-10, L. 514-2 du code du travail) :
Elections prud'homales et indépendance des conseillers prud'homaux

85

Article 52 (articles L. 511-4, L. 512-13, L. 513-7 et L. 513-8 du code du travail) :
Élections complémentaires et vacances de postes

89

Chapitre VI : Dispositions diverses

91

Article 62 (article 8 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989) : Composition du
Conseil national des missions locales

91

Article 63 (article L. 122-17 du code du travail) : Reçu pour solde de tout compte

92

Article 64 (articles L. 231-12 du code du travail) : Pouvoirs de l'inspecteur du
travail en cas de situation dangereuse liée à des substances chimiques

93

Article 65 (articles L. 117-5-1 et L. 117-18 du code du travail) : Risques d'atteinte à
la santé des salariés apprentis

97

Article 66 (article L. 952-1 du code du travail et articles 3 et 3-2 de la loi n° 46-1173
du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession
de coiffeur) : Participation au développement de la formation continue des
employeurs et validation des acquis dans la coiffure

99

Article additionnel après l'article 66 (article L. 351-10-1 du code du travail) :
Allocation spécifique d'attente

100

Article 67 (article 992 du code rural, article 997-3 nouveau du même code et article
33 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du
temps de travail) : Réduction du temps de travail dans l'agriculture

101

Après l'article 67

102

Article 68 (article L. 412-8 du code de la sécurité sociale) : Mesure de coordination

102

Article 69 (articles 24-1, 24-2, 26, 114 et 115 de la loi du 13 décembre 1926 portant
code du travail maritime) : Droit du travail applicable aux marins des
entreprises d'armement maritime

103

Article 70 (article 26-1 nouveau de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et
de programmation pour la recherche et le développement technologique de la
France) : Application du code du travail maritime aux personnels scientifiques
et techniques non marins embarqués sur des navires de recherche
océanographique ou halieutique

105

Article additionnel après l'article 70 (article L. 122-9-1 du code du travail) :
Indemnisation du licenciement imputable à un sinistre constitutif d'un cas de
force majeure

106

Article additionnel après l'article 70 (Loi n° 96-659 du 29 juillet 1996 relative à la réglementation des télécommunications) : Application du code du travail maritime aux personnels non-marins embarqués sur des navires câbliers

106

Article additionnel après l'article 70 (article L. 225-23 du code du commerce) : Présence de représentants des salariés actionnaires au sein des conseils d'administration.

106

Après l'article 70

107

tableau comparatif

Erreur! Signet non défini.

amendements non adoptés par la commission

157

introduction

Le titre II relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle comporte en l'état 41 articles, les articles 29 à 70. Certains de ces articles ont été retirés du projet par le Gouvernement du fait de leur reprise par d'autres textes ; c'est notamment le cas des articles relatifs au travail de nuit et à la lutte contre les discriminations (à l'exception de la discrimination en matière de logement). Il reste cependant des dispositions, nombreuses et importantes, pouvant se décomposer en trois grands thèmes : le licenciement pour motif économique, la précarité et la formation professionnelle.

1. Pour des mesures efficaces de prévention des licenciements économiques

Le projet de loi comporte en l'état plusieurs dispositions intéressantes que le rapporteur souhaite encore renforcer.

- Les dispositions issues de l'amendement dit « Michelin » introduites initialement dans le projet de loi relatif à la réduction négociée du temps de travail, puis invalidées par le Conseil constitutionnel, figurent à l'article 31 du présent projet.

- Pour prévenir les licenciements, il est prévu à l'article 32 de rendre obligatoire l'information du comité d'entreprise en cas d'annonce publique du chef d'entreprise ayant un impact important sur l'emploi. Un amendement du rapporteur permettra de renforcer la portée de cette mesure.

- L'article 33 permet l'inscription dans le code du travail de la notion développée par la jurisprudence en matière d'obligation de reclassement incombant à l'employeur avant de procéder à un licenciement économique. Un amendement d'amélioration du texte à ce sujet est également proposé par le rapporteur.

- L'article 34 précise le contenu des mesures devant figurer dans le plan de reclassement en cas de « grands licenciements » (dix licenciements au moins sur une période de trente jours dans une entreprise de 50 salariés au moins).

Le rapporteur souhaite renforcer les dispositions prévues en matière de licenciement sur cinq points essentiels.

a) Renforcer l'information du comité d'entreprise en cas d'annonces publiques

Le rapporteur présentera un amendement ayant pour objet d'élargir l'obligation d'information du comité d'entreprise. Il apparaît que, lorsque le chef d'entreprise fait une annonce publique portant sur la stratégie économique de son entreprise et n'ayant pas d'incidence importante sur les conditions de travail ou d'emploi, une réunion du comité d'entreprise de plein droit devrait être organisée dans les quarante-huit heures.

L'information du comité d'entreprise devrait en revanche intervenir en amont (et non pas après coup) dans le cas où le chef d'entreprise procède à une annonce publique pouvant impliquer dans sa mise en œuvre des répercussions importantes sur les conditions de travail ou d'emploi (perspectives de suppressions d'emplois par exemple). En cas de non-observation de ces dispositions, les sanctions prévues en cas de délit d'entrave doivent s'appliquer.

b) Mieux définir l'obligation de reclassement incombant à l'employeur

Le rapporteur souhaite conforter le principe déjà dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation selon lequel le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement interne du salarié concerné est impossible. Il conviendrait de préciser que le reclassement pour être valable doit porter sur un emploi de même catégorie que celui initialement occupé par le salarié ou sur un emploi équivalent. Or le projet de loi permet un reclassement légal dans une catégorie d'emplois inférieure.

c) Clarifier les critères pertinents pour déterminer l'ordre des licenciements

Le rapporteur souhaite éliminer de la liste des critères possibles en la matière la notion de « qualités professionnelles » qui apparaît bien souvent dans les faits comme le critère déterminant pour fixer l'ordre de priorité en matière de licenciement économique. Or, d'après la définition de l'article L. 321-1, le licenciement pour motif économique n'a pas de cause inhérente au salarié. La question de la compétitivité relative des uns et des autres ne doit pas être le critère déterminant. Les critères liés aux handicaps sociaux, aux charges de famille, à l'âge et à l'ancienneté paraissent plus adéquats.

d) Prévoir l'impossibilité de présenter un plan social dans les entreprises ayant recours de façon structurelle aux heures supplémentaires

Le rapporteur souhaite qu'une des mesures du plan social consiste désormais dans des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an.

e) Compléter l'obligation de consultation des institutions représentatives du personnel dans la procédure de licenciement

Un amendement du rapporteur prévoit que, dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, et dans les entreprises employant plus de dix salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant, de ce fait, sans que les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel aient été respectées, doit être considéré comme irrégulier. Le salarié ainsi licencié doit avoir droit à une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dus. En effet, l'employeur ne saurait se prévaloir de l'absence d'une institution représentative du personnel pour échapper à ses obligations.

2. Pour des moyens renforcés de lutte contre la précarité dans le monde du travail

Le projet de loi prévoit diverses mesures allant dans le bon sens :

- L'article 35 prévoit que le décompte des jours devant séparer deux contrats précaires se fasse désormais en fonction des jours ouvrables pour l'entreprise et non pas en fonction des jours calendaires. Cette disposition a pour objet d'éviter les abus (la répétition de contrats de cinq jours grâce aux deux jours de fermeture hebdomadaire).

- L'article 36 complète le dispositif actuel des sanctions pénales applicables en cas d'inobservation des règles relatives à l'intérim : les inégalités de rémunération entre l'intérimaire et un salarié permanent seront pénalement sanctionnées désormais.

- L'article 37 ouvre la possibilité nouvelle de rompre un CDD ou une mission d'intérim pour le salarié justifiant d'une embauche sous CDI.

- L'article 38 prévoit un mécanisme de l'information devant être donnée aux salariés sous CDD des postes sous CDI à pourvoir dans l'entreprise concernée si un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés permanents.

Le rapporteur souhaite présenter divers amendements tendant à compléter et enrichir les dispositions précitées.

a) Renforcer la règle de base selon laquelle le CDD ou l'intérim n'ont pas pour objet de pourvoir des emplois permanents dans l'entreprise.

Le rapporteur considère qu'il convient de renforcer la disposition existante du code du travail, mais malheureusement trop souvent contournée par certains employeurs, selon laquelle un contrat de travail précaire (CDD ou TT) ne peut, quel que soit le motif qui est à l'origine de son existence, aboutir à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

b) Harmoniser la prime de précarité fixée à 10 % pour tous les salariés précaires

Un amendement du rapporteur proposera de fixer dans la loi un taux identique pour les CDD et l'intérim s'agissant de la prime destinée à compenser, en fin de contrat, la situation de précarité subie sur la personne concernée. Ce taux, aujourd'hui de 10 % pour les contrats de travail temporaire et de 6 % pour les contrats à durée déterminée, doit être harmonisé et porté dans tous les cas à 10 % de la rémunération brute totale due au salarié. Il est précisé que les partenaires sociaux d'une branche ou d'une entreprise ont la possibilité de fixer un taux plus élevé au bénéfice des salariés précaires.

c) Améliorer les règles applicables en matière de délai de carence entre deux contrats précaires

Le rapporteur proposera de clarifier dans la loi – et non pas en renvoyant cette question à un décret – les modalités de calcul pour l'appréciation du délai de carence séparant deux contrats : le calcul doit se faire en fonction des jours ouvrables de l'entreprise et non pas des jours calendaires.

Par ailleurs, il souhaite moduler la durée du délai de carence entre deux contrats précaires selon la durée du contrat initial, renouvellement

inclus. S'il s'agit d'un contrat de très courte durée, moins de quatorze jours renouvellement inclus, le délai de carence doit être désormais de la moitié, soit sept jours. Par exemple, si l'entreprise a deux jours de fermeture hebdomadaires, cela signifie qu'un délai de neuf jours calendaires (sept jours ouvrables + deux jours de fermeture de l'entreprise) devrait s'écouler avant la signature d'un nouveau contrat précaire. S'il s'agit d'un contrat ayant une durée plus importante (quatorze jours au moins), le délai de carence, fixé à un tiers de la durée du contrat renouvellement inclus, devrait rester identique à celui actuellement prévu dans le code.

d) Prévoir des sanctions à l'encontre des entreprises méconnaissant gravement et de façon manifeste la législation sur le travail précaire

Le rapporteur proposera de permettre au juge saisi d'une affaire relative aux contrats précaires, de fixer une période, qui ne peut dépasser douze mois, pendant laquelle l'employeur ayant commis des abus manifestes et particulièrement graves en matière de législation sur les contrats précaires, ne pourra recourir à de nouveaux contrats précaires (CDD ou CTT). Ces dispositions devraient être dissuasives à l'égard de certains employeurs qui commettent aujourd'hui des abus manifestes et répétés en matière de recours aux contrats précaires.

e) Etendre l'information sur les postes sous CDI à pourvoir au bénéfice des intérimaires

Le rapporteur proposera de transposer les nouvelles dispositions prévues à l'article 38 du projet de loi pour les salariés sous CDD aux salariés intérimaires. Ces derniers devraient également avoir connaissance des emplois sous CDI à pourvoir dans les entreprises dans lesquelles ils effectuent des missions, à condition, comme pour les salariés sous CDD, qu'un tel mécanisme de publicité des postes à pourvoir existe déjà pour les salariés permanents sous CDI dans l'entreprise concernée.

3. L'amorce d'une réforme de la formation professionnelle

La nécessité d'une réforme de la formation professionnelle est évidente. Le dispositif mis en place par la loi du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique a trouvé ses limites et est devenu inadapté aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi.

Le Gouvernement a donc proposé en mars 1999 de réfléchir à une nouvelle architecture de formation professionnelle fondée sur cinq axes :

- développer un droit individuel transférable et garanti

collectivement ;

- prendre en compte les acquis de l'expérience dans les parcours professionnels ;
- améliorer la qualité de l'offre de formation ;
- donner toute leur portée aux formations en alternance ;
- clarifier le rôle des acteurs.

Les dispositions contenues dans le présent projet de loi découlent de la réflexion menée sur ces cinq axes en liaison avec les partenaires sociaux et le Parlement. On doit de ce point de vue souligner l'importance du travail considérable réalisé par M. Gérard Lindeperg, mais également les travaux menés par la Délégation aux droits des femmes sous l'égide de Mme Hélène Mignon.

Les dispositions proposées par le présent projet s'articulent autour de deux thèmes : la validation des acquis de l'expérience et la réforme du financement de l'apprentissage.

1) La validation des acquis de l'expérience

L'article 40 pose le principe du droit à la validation des acquis de l'expérience : le dispositif est simple, mais on mesure sa portée dans un pays aussi attaché que la France à l'importance du diplôme et de la formation initiale lorsque l'on rappelle la définition de la validation des acquis donnée en 1992 par le ministre chargé de présenter un premier dispositif de portée limitée : « *L'école délivre un savoir, ce savoir est sanctionné par un diplôme, ce diplôme donne un métier (...) [il est temps de] reconnaître que les métiers peuvent également produire des savoirs qu'un diplôme peut sanctionner* ». Tel est bien l'objet de l'article 40 qui fait de la validation des acquis de l'expérience une voie à part entière de la qualification, au même titre et avec les mêmes effets que la formation initiale.

L'article 41 décline ce principe pour les diplômes et titres à finalité professionnelle. Il crée en outre un répertoire national des certificats professionnelles dont l'objectif est d'accroître la lisibilité et la cohérence des certifications professionnelles quelle que soit leur forme. On rappellera qu'il existe environ 1 700 diplômes ou titre à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, près de 400 certificats de qualification de branches et plus de 900 titres privés homologués par l'Etat.

L'article 42 décline quant à lui le principe pour les titres et diplômes de l'enseignement supérieur, y compris pour les études

supérieures accomplies à l'étranger.

Le rapporteur ne proposera pas d'amendements à ce stade de la procédure. Il souhaite en effet qu'il soit procédé, en lien avec le Gouvernement, à une expertise approfondie de la faisabilité de deux mesures complémentaires au dispositif proposé. La première a trait à la mise en place d'un congé spécifique à la validation des acquis de l'expérience. La seconde vise l'adaptation de ce droit à la validation des acquis en faveur des salariés intérimaires. Les efforts accomplis par la profession en la matière méritent d'être pris en compte.

2) La réforme du financement de l'apprentissage :

Il est proposé par les articles 44 et 45 d'introduire dans le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) plus de transparence, ainsi que plus d'équité par quatre mesures principales : la détermination d'un niveau minimal de ressources pour le fonctionnement d'un CFA ; la mise en place d'un système d'identification des coûts réels ; un dispositif de reversement des ressources supérieures à ces coûts ; un dispositif de plafonnement des ressources supérieures à un niveau défini au niveau national.

On ne peut laisser perdurer une situation dans laquelle le financement global de l'apprentissage est assuré mais où l'écart de ressources entre deux CFA peut aller de 1 à 6 selon le statut du CFA pour la même formation au même niveau.

Il est par ailleurs proposé de rationaliser les circuits de collecte de la taxe d'apprentissage par la définition de conditions spécifiques d'agrément ou d'habilitation à une telle collecte en privilégiant le niveau régional.

Ces mesures ne concernent que le dispositif de collecte et non les modalités d'affectation de son produit et le texte protège les ressources propres à l'apprentissage par leur identification dans les comptes des organismes collecteurs.

Enfin, il prévoit un encadrement et un contrôle renforcés des conditions de collecte.

La pertinence de l'objectif, garantir et mieux équilibrer les ressources des CFA, n'est pas contestable. Toutefois, on ne peut que relever la complexité du dispositif mis en place par l'article 44. Le rapporteur souhaite donc mettre à profit le temps disponible d'ici la séance pour voir si un effort de simplification ne pourrait pas être obtenu par la mise en place de dispositions plus lisibles que celles proposées, notamment par un simple relèvement de la part de la taxe d'apprentissage entrant dans le champ de la

péréquation.

* * *

travaux de la commission

La commission a examiné, sur le rapport de **M. Gérard Terrier**, les articles du Titre II du présent projet de loi au cours de sa deuxième séance du mercredi 13 décembre 2000.

Titre II

Travail, emploi et formation professionnelle

Chapitre I^{er}

Protection et développement de l'emploi

Section 1

Prévention des licenciements

Article 29

(article L. 933-2 du code du travail)

Négociation de branche et adaptation aux évolutions des emplois

Le présent article vise à compléter l'article L. 933-2 du code du travail par un alinéa précisant que la négociation de branche sur la formation professionnelle doit comporter un volet relatif à l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et à la gestion prévisionnelle de ceux-ci.

Le contenu de l'obligation posée par le premier alinéa de l'article L. 933-2 pour les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel, de négocier au moins tous les cinq ans sur les priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle est assez largement précisé par les troisième à quatorzième alinéas de ce même article. On citera à titre d'exemple : la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ; les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes ; les formations en vue d'assurer l'égalité professionnelle ou à destination des publics les plus en difficultés.

Le présent article vise à intégrer dans l'ensemble de la négociation une dimension prospective qui en était jusqu'à présent étrangement absente si l'on excepte le 5° de l'article L. 933-2 relatif aux « *actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle.* »

Le présent article prévoit donc que la négociation de branche doit traiter :

- de l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois : on rappellera pour mémoire que cette partie de la formation constitue le cœur de la formation professionnelle et que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail a expressément précisé qu'elle faisait partie du temps de travail effectif ; on notera par ailleurs qu'il s'agit de l'adaptation des salariés à leurs « emplois » et non à leurs « postes », précisant ainsi que l'employeur se doit d'assurer à ses salariés par la formation la possibilité d'une mobilité sur des emplois comparables à celui qu'ils occupent ;

- du développement des compétences des salariés : cette dimension rappelle le rôle que doit jouer la formation professionnelle dans la promotion sociale ;

- la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche : même si la pratique de la gestion prévisionnelle n'est pas inédite, c'est la première fois qu'elle revêt ce caractère systématique, en particulier au niveau de la branche.

Il est aisé de comprendre l'intérêt que présente une telle gestion : bien menée, elle est de nature non seulement à prévenir les licenciements par l'octroi aux salariés dont les emplois sont menacés à terme d'acquérir de nouvelles compétences, d'être plus « employables », à faciliter les reclassements, mais également de nature à prévenir les phénomènes de pénurie de main-d'œuvre.

Enfin, outre la déclinaison collective de cette gestion prévisionnelle, la négociation de branche en prévoira les modalités individuelles par la définition des conditions dans lesquelles le salarié peut - il ne s'agit que d'une faculté - bénéficier d'un entretien individuel sur son évolution professionnelle, sans qu'il soit précisé à ce stade avec qui, et les suites d'un tel entretien.

*

La commission a *adopté* l'article 29 sans modification.

Article 30

(article L. 322-7 du code du travail)

Appui à la conception d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois

Le présent article substitue au dispositif d'aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans le cadre des accords sur l'emploi, actuellement régi par l'article L. 322-7 du code du travail, un régime d'appui à la conception d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois.

L'actuel article L. 322-7 participe de la même logique que celle défendue par le présent article, à savoir l'encouragement à une meilleure adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi. Il prévoit dans ce but :

- la possibilité de conclure des accords d'entreprise, dans le cadre d'accords ou de conventions de branche ou interprofessionnel, prévoyant des actions de formation « *en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise* » au profit des salariés les plus exposés ainsi qu'à ceux dont le reclassement externe est envisagé ;

- l'octroi d'une aide financière forfaitaire de l'Etat calculée en fonction de la durée de la formation.

Le présent article propose de remplacer ces mesures par une aide financière aux petites et moyennes entreprises – le seuil sera fixé par décret – qui ne disposent pas des moyens nécessaires à la réalisation d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois.

Il est précisé qu'une partie des frais de conception d'un tel plan reste à la charge de l'entreprise, l'Etat n'en assumant qu'« *une partie* ».

Le dispositif proposé va donc dans le même sens que l'article 29 du présent projet et constitue une réelle incitation à la gestion prévisionnelle des emplois.

On peut toutefois s'interroger sur l'opportunité de le substituer au dispositif de l'actuel article L. 322-7, les deux ne semblant aucunement redondant ; mais complémentaires sur cette question.

En outre, l'actuel article L. 322-7 favorise la conclusion d'accords d'entreprises sur cette question : l'intérêt d'un dialogue social le plus nourri possible semble indéniable.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à

faire du dispositif proposé par l'article un complément de l'aide forfaitaire de l'Etat pour les actions de formation existante, **le rapporteur** ayant indiqué que la suppression de cette aide qui résulterait de l'actuelle rédaction de l'article, procédait selon toute vraisemblance d'une erreur de rédaction

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à rendre de nouveau applicable aux entreprises en redressement judiciaire ou en faillite les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1 relatif à la nullité de la procédure de licenciement en l'absence de plan de reclassement.

Le rapporteur a rappelé l'origine de l'erreur figurant dans la rédaction actuelle de l'article L. 321-4-1. Dans sa décision sur la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le Conseil Constitutionnel a, par une invalidation incomplète de l'ensemble du dispositif dit « amendement Michelin », involontairement exempté les entreprises en redressement judiciaire ou en faillite, non de l'obligation de négocier sur la réduction du temps de travail préalablement à l'établissement du plan social, mais de la disposition selon laquelle « *la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement (...) n'est pas présenté* ». De plus, le projet de loi, a dans sa nouvelle rédaction des dispositions invalidées, reconduit cette erreur. Or, la disposition est au cœur de nombreux contentieux. Il convient donc de corriger au plus vite le texte dans un esprit conforme aux travaux préparatoires de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

La commission a *adopté* cet amendement et l'article 30 ainsi modifié.

Article 31

(articles L. 321-4-1 et L. 321-9 du code du travail)

Négociation sur la réduction du temps de travail préalable à l'établissement d'un plan social

Le présent article vise à instaurer l'obligation pour l'employeur d'avoir, préalablement à l'établissement d'un plan social, négocié un accord de réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires ou une durée équivalente sur l'année.

Pour ce faire, il est proposé par le **paragraphe I** d'insérer trois alinéas nouveaux après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 actuel du code du travail relatif au plan social. Le **paragraphe II** précise quant à lui

que ces dispositions ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

Les dispositions du **paragraphe I** ne constituent pas une complète nouveauté. La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail contenait au IV de son article 1^{er} un paragraphe proche du deuxième alinéa du présent article.

Il prévoyait en effet, afin d'éviter ou tout du moins de réduire le nombre des licenciements, que l'employeur, dans les entreprises de plus de cinquante salariés, préalablement à l'établissement et à la communication aux représentants du personnel du plan social, devait « *avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures sur l'année ou à défaut, avoir engagé sérieusement et loyalement des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord.* »

Si les deux rédactions sont d'inspiration très proche, la concision de celle adoptée dans la loi du 19 janvier 2000 a donné lieu à des observations de la part du Conseil constitutionnel dans la décision rendue le 13 janvier 2000. Il a en effet estimé que : « *en instituant une obligation préalable à l'établissement du plan social, sans préciser les effets de son inobservation et, en particulier, en laissant aux autorités administratives et juridictionnelles le soin de déterminer si cette obligation est une condition de validité du plan social, et si son inobservation rend nulles et de nul effet les procédures de licenciement subséquentes, le législateur n'a pas pleinement exercé sa compétence* ». Il a en conséquence déclaré le IV de l'article 1^{er} de la loi précitée contraire à la Constitution.

L'article 31 du présent projet de loi vise donc à réintroduire avec les précisions nécessaires une disposition dont l'opportunité n'est pas douteuse et dont la constitutionnalité sur le fond n'est pas contestable.

Le **deuxième alinéa** pose donc pour les entreprises dont la durée collective de travail est « *supérieure à 35 heures hebdomadaire ou à une durée annuelle équivalente* » le principe d'une négociation préalable à l'établissement d'un plan social.

Cette négociation a pour objectif d'aboutir à la réduction du temps de travail à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures par semaine ou 1 600 heures par an. Il s'agit donc prioritairement d'une démarche de réduction effective du temps de travail et non d'une démarche de réflexion sur l'organisation du travail. Ainsi, ce dispositif n'est pas applicable à une entreprise qui aurait mis en place une durée collective du travail inférieure ou égale aux limites précitées sans passer par la voie conventionnelle,

satisfaisant ainsi à ses obligations légales mais renonçant par là aux allégements de cotisations sociales créés pour aider à la réduction du temps de travail.

Soucieux de prévenir toute nouvelle critique éventuelle du Conseil constitutionnel, le Gouvernement a dans le **troisième alinéa** précisé le contenu de « *l'obligation loyale et sérieuse* » évoquée dans le IV de l'article 1^{er} invalidé.

A défaut d'avoir conclu un accord tel que prévu au deuxième alinéa, l'employeur doit avoir réellement essayé. Témoigne de la réalité de ses efforts la réunion des éléments suivants par l'employeur :

- convocation à la négociation des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise selon un calendrier et dans des lieux précis ;
- communication aux mêmes organisations des éléments nécessaires à la négociation ;
- réponse aux éventuelles propositions faites par elles.

Le **quatrième alinéa** constitue la réponse directe apportée aux critiques formulées par le Conseil constitutionnel. Il précise les conséquences de l'inobservation et la procédure à suivre lorsque l'employeur ne remplit pas l'une des conditions énoncées aux deux précédents alinéas.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel disposent du droit de saisir le juge des référés, afin de faire suspendre la procédure de licenciement. Le droit est ouvert jusqu'à la fin de la procédure de consultation prévue à l'article L. 321-2 du code du travail, c'est-à-dire jusqu'à la première réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les compétences du juge sont strictement encadrées puisqu'il doit fixer le délai de la suspension éventuelle et ne dispose à l'expiration de ce délai que d'une compétence liée : soit constater le respect des deuxième et troisième alinéas du présent article et autoriser la reprise de la procédure, soit prononcer la nullité de celle-ci.

Le **paragraphe II** exclut de cette procédure les entreprises en redressement judiciaire ou en faillite, les délais notamment apparaissant incompatibles avec leur situation. Toutefois, la rédaction du paragraphe II semble à revoir : outre qu'elle introduit par le terme « *insérés* » deux références redondantes à l'article L. 321-4-1 dans l'article L. 321-9, elle opère surtout par la non-application aux entreprises en faillite ou en

redressement judiciaire des « *deuxième, troisième, quatrième, cinquième alinéas de l'article L. 321-4-1* » une modification considérable du droit du licenciement.

La référence aux deuxième à quatrième alinéas est pleinement justifiée : ce sont ceux introduits par le paragraphe I. La référence au cinquième alinéa s'explique par le fait que celui-ci était auparavant le deuxième alinéa expressément visé par l'article L. 321-9. Tout semble donc parfaitement cohérent.

L'erreur réside dans la rédaction actuelle de l'article L. 321-9 qui vise le deuxième alinéa de l'article L. 321-4-1, rédaction issue du VI de l'article 1er de la loi du 19 janvier précitée. En effet, le VI de cet article formait un ensemble cohérent avec le IV invalidé par le Conseil constitutionnel puisque ce paragraphe devait devenir le nouveau deuxième alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail. Par cette invalidation incomplète, le Conseil constitutionnel a involontairement exempté les entreprises en redressement judiciaire ou en faillite, non de l'obligation de négocier sur la réduction du temps de travail préalablement l'établissement du plan social, mais du deuxième alinéa de l'article L. 321-4-1 selon lequel « *la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement (...) n'est pas présenté* ». Il ressort clairement des travaux préparatoires de la loi du 19 janvier 2000 que telle n'était pas l'intention du législateur : il importe donc de supprimer la référence au cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1.

*

La commission a *adopté* un amendement de précision du rapporteur.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint visant à autoriser un salarié concerné à saisir le conseil de prud'hommes du non-respect par l'entreprise de l'obligation d'avoir négocié sur la réduction du temps de travail préalablement à l'établissement d'un plan social et visant également à permettre au juge d'ordonner toute mesure nécessaire à la préservation de l'emploi.

Le rapporteur ayant émis un avis défavorable à ce qu'il a considéré comme une immixtion du juge dans la gestion de l'entreprise, la commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Germain Gengenwin visant à instaurer un moratoire de trois ans pour l'application de la loi sur la réduction du temps de travail au bénéfice des entreprises justifiant d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et s'engageant dans des actions de formation au profit de leurs salariés.

La commission a *adopté* l'article 31 ainsi modifié.

Section 2

Droit à l'information des représentants du personnel

Article 32

(article L. 431-5-1 nouveau du code du travail)

Information du comité d'entreprise à l'occasion d'une annonce publique du chef d'entreprise ayant un impact sur les conditions de travail et d'emploi

Cet article vise à compléter les dispositions existantes du code du travail en matière d'information du comité d'entreprise.

1. Le projet de loi complète les dispositifs en vigueur en matière de droit à l'information du comité d'entreprise.

Les dispositions en vigueur

Il faut rappeler que les principes relatifs à l'information et à la consultation des représentants du personnel en matière d'organisation, de gestion et de fonctionnement général des entreprises figurent dans différents articles du code du travail et notamment les articles L. 431-4, L. 431-5 et L. 432-1. Aux termes de ces dispositions, le comité d'entreprise est consulté préalablement à toute décision du chef d'entreprise dans différents domaines. En vertu du premier alinéa de l'article L. 431-4, le comité d'entreprise a pour rôle de contribuer à la prise en compte des intérêts de l'ensemble des salariés dans « *les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* ». Le deuxième alinéa de l'article précité donne pouvoir au comité d'entreprise pour formuler de lui-même ou examiner toute « *proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise (...)* ».

L'article L. 431-5 dispose que les décisions du chef d'entreprise dans les domaines précités sont précédées de la consultation du comité d'entreprise, lequel doit, selon le deuxième alinéa de cet article, pour « *formuler un avis motivé* », « *disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.* »

Enfin, d'après l'article L. 432-1, « *dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions*

intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment, les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel » (premier alinéa). Le comité d'entreprise « est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition ou de la cession de filiales (...) » (troisième alinéa).

Le rôle en amont du comité d'entreprise

Les dispositions actuellement en vigueur en matière de consultation et d'information du comité d'entreprise sont donc loin d'être négligeables ; elles paraissent de nature à permettre au comité d'entreprise de jouer un véritable rôle sur l'ensemble de ces questions, en amont de la prise de décision. Cependant, en l'état actuel du droit, aucune obligation n'est faite au chef d'entreprise en matière d'information du comité d'entreprise dans les cas d'annonce publique dès lors que cette annonce ne se traduit pas préalablement par une décision à proprement parler.

2. L'article L. 431-5-1 nouveau renforce le champ de l'information devant être donnée au comité d'entreprise.

Cet article nouveau introduit par l'article 32 du projet de loi vise à améliorer l'information du comité d'entreprise, aujourd'hui totalement absent du processus des annonces publiques réalisées par le chef d'entreprise. Il convient que le comité soit mieux informé des aspects touchant à l'emploi dans l'élaboration de la stratégie globale de l'entreprise. Dans cette perspective, il a été jugé anormal que les membres du comité continuent d'être tenus à l'écart du processus des positions publiques exprimées par l'employeur lorsque ces annonces ont, précisément, des implications importantes sur les conditions de travail ou d'emploi des salariés. Ces thèmes font en effet pleinement partie des compétences dévolues au comité, et ce depuis la création des comités d'entreprise en 1945.

Selon le code du travail actuellement en vigueur, le comité d'entreprise détient, on l'a vu, des responsabilités en matière économique et en matière de gestion prévisionnelle des emplois. L'article 32 du présent projet tend en réalité à prolonger ces attributions générales en les adaptant aux données modernes. Dans bon nombre de grands groupes ou d'entreprises importantes, le chef d'entreprise – qui est parfois médiatisé et représente son entreprise aux yeux de l'opinion publique – peut être amené à s'exprimer publiquement.

Il est proposé que si une annonce publique – une annonce faite à un journaliste, un communiqué de presse, des déclarations officielles en direction des milieux financiers et de la bourse relayées par les médias – implique que ses « *mesures de mise en œuvre* » vont « *affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés* », un nouveau droit d'information soit reconnu au comité d'entreprise.

Désormais, en vertu du **premier alinéa** de l'article L. 431-5-1 nouveau, le comité d'entreprise se réunira de plein droit, ce qui signifie que l'employeur ne pourra en aucun cas s'y opposer. Le mécanisme proposé par le projet de loi est le suivant : sur la demande du comité d'entreprise, l'employeur – qui préside le comité d'entreprise – doit adresser une lettre de convocation à l'ensemble de ses membres. Cette réunion doit avoir lieu « *dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce* ». Il s'agit de permettre aux membres du comité d'entreprise de réagir rapidement, dans les heures qui suivent la prise de position publique de l'employeur. La réaction du comité d'entreprise n'a en effet de sens que dans l'urgence de l'événement et serait de pure forme si elle intervenait plusieurs jours voire plusieurs semaines après une annonce publique. L'objectif est d'éviter que le comité d'entreprise soit simplement mis devant le fait accompli sans obtenir d'explications de la part de l'employeur. Aux termes de la dernière phrase du premier alinéa, lors de cette réunion de droit du comité d'entreprise, « *l'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.* »

Aux termes du **deuxième alinéa** du nouvel article L. 431-5-1, toute annonce publique du chef d'entreprise « *faisant état d'un nombre de suppression d'emplois* » doit être précédée de l'information du comité d'entreprise. Dans le projet de loi, une distinction est donc opérée entre :

- d'une part, les annonces pouvant être qualifiées de neutres ou de positives pour le maintien de l'emploi, auquel cas le comité est informé après coup ;

- et, d'autre part, les annonces négatives impliquant des suppressions d'emplois, auquel cas l'information du comité est préalable.

Ces dispositions doivent être appréhendées au regard des termes du deuxième alinéa de l'article L. 432-1 selon lequel « *le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'autorité administrative compétente.* »

Le fait de dissocier l'annonce publique portant sur le projet de suppression d'emplois du projet de suppression d'emplois lui-même semble de nature à compliquer inutilement la procédure. Le rapporteur propose,

pour sa part, de ne pas faire de distinction selon la nature des annonces publiques. Toutes celles ayant des implications fortes sur l'emploi (pouvant aller jusqu'à des suppressions d'emploi) devraient être précédées de l'information du comité d'entreprise, même si l'annonce publique ne fait pas explicitement référence à des suppressions d'emplois. Dans les faits, il est d'ailleurs très rare qu'un chef d'entreprise communique devant les médias sur la perspective de suppressions d'emplois. Il peut, en revanche, avoir plus volontiers tendance à développer un discours sur la stratégie de son entreprise en matière de redéploiement, qui n'est pas axé sur la question de l'emploi mais de nature à avoir, de fait, des incidences fortes sur le volume d'emploi.

Le **troisième alinéa** indique que le comité compétent est le comité de groupe, et non les comités d'entreprise, lorsque l'annonce « *affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe (...)*. » Le rapporteur considère qu'il serait plus adéquat de prévoir une information double dans ce cas : l'information devant être donnée au comité de chaque entreprise concernée d'une part n'empêche pas l'information à destination du comité de groupe. Le niveau pertinent de l'information doit en toute hypothèse inclure celui des comités d'entreprise qui sont, par définition, les institutions représentatives du personnel les plus proches des situations concrètes d'emploi.

Le dernier alinéa dispose que le chef d'entreprise qui méconnaît les dispositions précédentes est passible des peines prévues à l'article L. 483-1 relatif aux sanctions liées à la non-observation des dispositions sur l'entrave au fonctionnement normal du comité d'entreprise. Les peines prévues sont un an d'emprisonnement et une amende de 25 000 francs ou l'une ou l'autre de ces peines. Selon le dernier alinéa de l'article L. 483-1, en cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 50 000 francs.

Tableau récapitulatif

Réunion obligatoire ou non du CE en amont de l'annonce publique	Réunion obligatoire ou non du CE après l'annonce publique	Autres obligations incombant à l'employeur
Cas de l'annonce publique dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés		
Pas de réunion préalable du comité d'entreprise	Réunion de plein droit du comité d'entreprise dans les 48 heures suivant l'annonce. Cette réunion se fait seulement au niveau du comité de groupe à deux conditions : Si l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe au sein duquel un comité de groupe a été constitué.	L'employeur est tenu de fournir toute explication utile au comité d'entreprise. dans le cas contraire, il est passible des peines prévues à l'article L. 483-1.
Cas de l'annonce publique du chef d'entreprise faisant état de projet de suppressions d'emplois		
Information préalable obligatoire du comité d'entreprise	La rédaction actuelle de l'article ne précise pas de manière certaine si dans ce cas, une réunion du comité d'entreprise est également obligatoire dans les 48 heures.	La rédaction actuelle de l'article n'indique pas de manière certaine que l'employeur doit fournir toute explication utile au cours d'une éventuelle réunion du CE postérieure à son annonce publique.

En définitive, le rapporteur considère que l'ensemble des dispositions introduites par l'article 32 représente, certes, une avancée par rapport au droit actuel, mais qu'il convient d'aller plus loin. Il serait utile de prévoir que le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont les mesures de mise en œuvre seraient de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés, qu'après avoir informé le comité d'entreprise. Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les comités d'entreprise de chaque entreprise ainsi que le comité de groupe, et le cas échéant, le comité d'entreprise européen, devraient alors être informés. Une telle rédaction de l'article L. 431-5-1 permettrait d'élargir l'obligation d'information en amont (et non pas après coup) du comité d'entreprise.

*

La commission a examiné, en discussion commune, un

amendement du rapporteur et un amendement présenté par Mme Muguette Jacquaint visant à élargir l'obligation d'information du comité d'entreprise en cas d'annonce publique faite par le chef d'entreprise.

Le rapporteur a indiqué qu'il convenait de distinguer le cas des annonces publiques portant sur la stratégie économique de l'entreprise, sans avoir d'incidence importante sur les conditions de travail et d'emploi, du cas des annonces publiques dont les modalités de mise en œuvre pourraient avoir des répercussions importantes sur l'emploi. Dans le premier cas, il est nécessaire d'organiser une réunion du comité d'entreprise dans les quarante-huit heures suivant l'annonce publique. Dans le second, en revanche, l'information du comité d'entreprise doit intervenir en amont de l'annonce publique, contrairement à ce que prévoit le projet de loi.

Mme Muguette Jacquaint a jugé inadmissible le fait de mettre le comité d'entreprise devant le fait accompli ; il doit être informé avant l'intervention de l'annonce publique lorsque celle-ci peut affecter les conditions de travail et d'emploi des salariés de l'entreprise concernée. Il est aujourd'hui essentiel de réaffirmer le rôle économique du comité d'entreprise qui reste, dans bien des cas, insuffisamment développé.

Le président Jean Le Garrec a indiqué que l'amendement de Mme Muguette Jacquaint était satisfait par l'amendement du rapporteur.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur et en conséquence, l'amendement de Mme Muguette Jacquaint est *devenu sans objet*.

La commission a *adopté* l'article 32 ainsi modifié.

Section 3

Droit au reclassement et qualité du plan social

Avant l'article 33

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz présenté par Mme Muguette Jacquaint visant à proposer une nouvelle définition du licenciement pour motif économique tenant compte et complétant les apports de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Le rapporteur a déclaré comprendre la préoccupation exprimée par cet amendement tout en déplorant que la rédaction retenue soit trop

restrictive. Les motifs justifiant le recours au licenciement pour motif économique mériteraient, certes, d'être mieux définis dans le code du travail, mais l'amendement aurait pour effet d'insérer le licenciement pour motif économique dans des critères excessivement serrés.

Mme Muguette Jacquaint a maintenu son amendement, tout en envisageant d'en revoir la rédaction en vue d'une réunion ultérieure organisée en application de l'article 88 du Règlement.

La commission a *rejeté* l'amendement.

Article 33

(article L. 321-1-4 nouveau)

Droit au reclassement avant tout licenciement pour motif économique

Cet article a pour objet d'inscrire dans le code du travail le principe dégagé essentiellement par le juge, selon lequel l'employeur, avant de procéder à un licenciement pour motif économique, doit avoir recherché et expérimenté toutes les possibilités de reclassement des salariés menacés par le projet de suppression d'emploi. L'article a pour objet d'insérer, après l'article L. 321-1-3 du code du travail, un article L. 321-1-4 nouveau composé de deux alinéas.

Le **premier alinéa** prévoit qu'un licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe habituellement ou, à défaut, d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé. Il faut relever que cette obligation s'impose quels que soient l'effectif de l'entreprise et le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé.

Dans le cadre de ce droit au reclassement, l'employeur doit proposer aux salariés les emplois disponibles relevant de leurs catégories professionnelles. A défaut, il doit également proposer les emplois disponibles de catégories inférieures. Le juge a, certes, dans des cas ponctuels, admis que le reclassement puisse se faire sur des emplois de catégorie inférieure (tout en vérifiant que le reclassement est effectué de façon loyale par l'employeur), mais il ne semble pas au rapporteur opportun de conférer une assise légale et de donner ainsi une portée générale à cette possibilité de reclassement pouvant s'assimiler, en fait, à un déclassement. Il convient de prévoir que le reclassement n'est valable que si l'emploi proposé est de même catégorie que celui occupé initialement par le salarié. Il pourrait être ajouté que le reclassement peut être réalisé sur des emplois « équivalents », notion développée par le jurisprudence et utilisée dans

certaines articles du code du travail (pour des questions d'égalité de rémunération par exemple).

L'article L. 321-1-4 nouveau dispose, par ailleurs, dans son premier alinéa que la recherche des possibilités de reclassement doit être effectuée en priorité dans le cadre de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale, mais également, à défaut, à l'intérieur du groupe auquel appartient l'entreprise parmi les entreprises dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Aux termes du **dernier alinéa de l'article L. 321-1-4 nouveau**, les efforts de reclassement devront être appréciés en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. Ces dispositions rejoignent les règles dégagées par le juge (par exemple, arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 25 juin 1992). Il est en effet normal de prévoir que l'obligation de reclassement impose à l'employeur de rechercher les diverses solutions possibles y compris dans les autres entreprises faisant partie du même groupe que l'entreprise envisageant de procéder à un licenciement économique. La solidarité du groupe n'est donc pas que de nature économique et financière ; elle doit également se décliner dans certains cas dans le volet social.

*

La commission a examiné, en discussion commune, un amendement du rapporteur et un amendement de Mme Muguette Jacquaint, visant à conforter le principe dégagé par la jurisprudence de la Cour de cassation selon lequel le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement interne du salarié concerné se révèle être impossible.

Le rapporteur a précisé que, pour être valable, ce reclassement devait selon lui porter sur un emploi de même catégorie que celui occupé par le salarié dans l'entreprise ou bien dans le groupe dont l'entreprise fait partie, sans qu'il puisse conduire l'entreprise à proposer un poste de niveau inférieur au salarié. Ce dernier point constitue une différence importante avec l'amendement de Mme Muguette Jacquaint qui tend à accepter, à défaut d'une meilleure solution, le reclassement à un poste de niveau inférieur.

M. Alfred Recours a souligné que l'amendement du rapporteur était plus contraignant pour l'entreprise que celui de Mme Muguette Jacquaint.

M. Germain Gengenwin a apporté son soutien à la logique sous-tendant l'amendement du rapporteur. S'agissant du reclassement dans

une entreprise du groupe, il s'est interrogé sur le point de savoir dans quelle mesure le salarié était ou non obligé d'accepter un poste lorsque celui-ci se trouve dans un lieu très éloigné de son domicile.

Le rapporteur a précisé qu'aucune obligation ne s'imposait alors au salarié, mais qu'à défaut d'accepter la proposition de reclassement, ce dernier pouvait être licencié selon les modalités habituelles .

M. Gaëtan Gorce a formulé les observations suivantes :

- Il est nécessaire de conduire une réflexion d'ensemble sur la procédure de licenciement en renforçant en amont les garanties accordées au salarié et en maintenant, en revanche, en aval, la liberté d'appréciation du juge quant à la qualité des efforts de reclassement menés par l'employeur.

- Il convient de privilégier le maintien de l'emploi en renforçant les mesures relatives au reclassement et à l'accompagnement de la mise en œuvre du plan social. En limitant les possibilités de reclassement, l'amendement ne va pas dans ce sens.

- Il faut, lors de la discussion en séance publique, réfléchir, en liaison avec le Gouvernement, aux mécanismes qui permettraient de transformer l'obligation de moyens en obligation de résultat en matière de reclassement interne, grâce notamment au développement de la négociation entre les partenaires sociaux.

M. Alfred Recours a précisé que les deux amendements ne portaient que sur la procédure du licenciement pour motif économique. Il est regrettable que de nombreux licenciements économiques interviennent sans qu'aucun effort n'ait été réellement entrepris au sein de l'entreprise ou du groupe en faveur du reclassement. Les salariés se voient en effet fréquemment proposer des postes qu'ils ne sauraient accepter. Ce type de démarche a en réalité davantage pour objectif de dissimuler une volonté de réorganisation des ressources humaines que de mettre en place des mesures sérieuses en faveur du maintien de l'emploi.

Mme Muguette Jacquaint a précisé que son amendement visait à inciter l'entreprise à explorer toutes les possibilités de reclassement interne avant de se séparer d'un de ses salariés.

Le rapporteur, après avoir dit partager cette préoccupation fondamentale, a réaffirmé sa volonté de renforcer la protection des salariés confrontés à un projet de licenciement les concernant. Il est aujourd'hui utile que le législateur inscrive dans le code du travail les apports positifs issus de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation.

Le président Jean le Garrec a souligné que l'amendement du

rapporteur poursuivait un but d'efficacité économique en favorisant le reclassement du salarié à un niveau équivalent, ce qui implique un effort d'adaptation de sa part. Il convient d'être ferme et offensif sur la question du reclassement et de ne pas accepter un reclassement à un niveau de catégorie inférieure. En ce sens, l'amendement du rapporteur apparaît effectivement plus complet que celui présenté par Mme Muguette Jacquaint.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur, amendement que Mme Muguette Jacquaint a cosigné. L'amendement présenté par cette dernière est donc devenu *sans objet*.

La commission a *adopté* l'article 33 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 33

(article L. 321-1-1 du code du travail)

Suppression du critère de qualités professionnelles pour la détermination de l'ordre des licenciements pour motif économique

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à retirer la notion de qualités professionnelles des critères pouvant être retenus pour déterminer l'ordre des licenciements économiques.

Le rapporteur a rappelé que, d'après la définition de l'article L. 321-1 du code du travail, le licenciement pour motif économique n'a pas de cause inhérente au salarié. La question de la compétitivité relative des uns et des autres ne doit donc pas être le critère déterminant. Il a indiqué qu'il avait d'abord prévu de hiérarchiser les critères possibles dans le code du travail mais qu'il avait ensuite estimé que cela ne relevait pas du rôle du législateur. Ce sont les partenaires sociaux ou à défaut d'accord, l'employeur, qui doivent pouvoir fixer une hiérarchie entre les différents critères.

Il convient plutôt d'éliminer de la liste des critères cités dans cet article du code du travail la notion de « qualités professionnelles » afin d'éviter à l'avenir, que l'ordre des licenciements se fasse en fonction de ce critère. Par ailleurs, il faut préciser que les critères s'apprécient, quels qu'ils soient, en fonction de la catégorie professionnelle des salariés.

La commission a *adopté* cet amendement.

Article additionnel après l'article 33

(article L. 321-2-1 nouveau du code du travail)

Caractère irrégulier des procédures de licenciement pour motif économique en cas de non-consultation d'institutions représentatives du personnel inexistantes dans l'entreprise

La commission a examiné en discussion commune deux amendements, l'un du rapporteur, l'autre de Mme Muguette Jacquaint, prévoyant que l'employeur ne peut se prévaloir de l'absence d'une institution représentative du personnel pour échapper à ses obligations en matière d'information et de consultation préalable à la mise en œuvre d'un plan de licenciement pour motif économique.

Le rapporteur a rappelé que l'employeur est tenu de mettre en place dans son entreprise diverses institutions représentatives qu'il doit informer et consulter notamment dans le cas de licenciements pour motif économique. Aussi est-il proposé qu'un licenciement pour motif économique effectué sans information et consultation de ces institutions du fait de leur inexistence soit considéré comme irrégulier et donne ainsi lieu à l'attribution d'une indemnité au bénéfice du salarié licencié, si ces institutions n'ont pas été mises en place et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.

Le président Jean Le Garrec a observé qu'entre les deux amendements présentés, la seule différence tenait dans le montant de l'indemnité versée aux salariés ainsi licenciés. Cette indemnité ne peut être inférieure à un mois de salaire brut dans l'amendement du rapporteur et à trois mois dans celui proposé par Mme Jacquaint.

Mme Muguette Jacquaint a indiqué que cette différence était d'importance : l'indemnité due au salarié doit être d'un montant assez élevé pour dissuader les employeurs de ne pas respecter la législation sur les institutions représentatives du personnel.

Le rapporteur a souligné que l'indemnité retenue par le code du travail pour sanctionner une irrégularité était fixée à un mois et qu'il convenait donc dans l'amendement de prendre en compte cette règle générale.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur. En conséquence, l'amendement de Mme Muguette Jacquaint est devenu *sans objet*.

Article 34

(article L. 321-4-1 du code du travail)

Validité du plan social et droit au reclassement

Cet article a pour objet de réécrire, sans en changer la philosophie, les dispositions actuellement en vigueur relatives au contenu des plans sociaux. On peut relever que ces dispositions sont issues de deux lois, la loi n° 89-549 du 2 août 1989 et la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

L'article réécrit partiellement l'article L. 321-4-1 du code du travail. Il faut rappeler que cet article détermine les règles applicables aux licenciements au moins égal à dix dans une même période de trente jours dans les entreprises employant au moins cinquante salariés. Dans ce cas, l'employeur est tenu, aux termes du premier alinéa de l'article L. 321-4-1 précité, de mettre en œuvre un plan social « *pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité* ».

L'article L. 321-4-1 prévoit actuellement que le plan social doit, pour être valable, comporter, en plus des conventions de conversion mentionnées à l'article L. 321-5, une série de mesures pouvant « *notamment* » être de quatre ordres :

- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise (quatrième alinéa actuel),
- des créations d'activités nouvelles (cinquième alinéa actuel),
- des actions de formation ou de conversion (sixième alinéa actuel),
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail (septième alinéa actuel).

1. Le présent article vise à substituer à cette liste (à ces quatre alinéas) une nouvelle liste d'actions (cinq nouveaux alinéas).

Premier tiret : Le premier tiret de l'énumération actuelle (quatrième alinéa actuellement) concerne les « *actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise* ». Le projet de loi propose de substituer à ces mots ceux d'« *actions en vue de reclassement interne des salariés sur des emplois disponibles compatibles avec leurs capacités et leurs compétences et appartenant à la même catégorie que l'emploi occupé ou, à défaut, à une catégorie inférieure.* »

Il pourrait donc désormais être légal de proposer à un salarié dont

le licenciement pour motif économique est envisagé un reclassement interne dans l'entreprise mais à un poste disponible y compris de catégorie inférieure. L'option retenue par le projet de loi est celle d'une extension maximale de la notion de reclassement interne. Le rapporteur souhaite éliminer la notion d'emplois de catégorie inférieure dans cet article, comme pour l'article précédent (l'article 33 du présent projet introduisant dans le code un nouvel article).

Deuxième tiret : Le projet de loi propose de rajouter une mesure susceptible de figurer dans le plan de reclassement ; il s'agit de « *créations d'activité nouvelle par l'entreprise* ». La diversification des activités de l'entreprise peut en effet constituer un moyen d'éviter des licenciements. Il n'est pas inutile que le code du travail mentionne cette possibilité même si, dans les faits, il est à craindre que les entreprises sur le point de licencier pour motif économique ne soient pas en mesure de créer parallèlement et dans le même temps de nouvelles activités permettant de créer de l'emploi.

Troisième tiret : Le projet de loi propose de distinguer dans un alinéa à part les « *actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise* » ; cet alinéa deviendrait alors le sixième alinéa nouveau de l'article L. 321-4-1 réécrit. Dans le texte actuel de cet article, les actions de reclassement interne et externe sont regroupées et citées dans le même alinéa (quatrième alinéa actuel). Il n'est pas inutile, d'un point de vue pédagogique, de citer en premier lieu le reclassement interne en le séparant clairement dans la liste énumérative des actions de reclassement externe qui sont jugées moins favorables aux salariés et méritent en effet d'être citées en second lieu.

Quatrième tiret : Les « *actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés* » viennent en quatrième position dans l'énumération des mesures du plan social tel que le projet de loi propose de la définir. On peut noter que la possibilité de permettre à des salariés de créer une entreprise est déjà prévue par l'article L. 321-4-1 (cinquième alinéa actuel), mais elle est décrite de façon moins complète que dans le projet de loi qui évoque non seulement la création d'activités nouvelles mais également la reprise d'entreprises existantes. On doit relever cependant que, dans les faits, les deux possibilités – création *ex nihilo* d'entreprise ou reprise d'une entreprise existante – sont admises dès à présent.

Cinquième tiret : Le projet de loi propose de faire figurer dans ce qui deviendrait un huitième alinéa de l'article L. 321-4-1 réécrit, les « *actions de formation ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents* ». On peut noter que cette rédaction est plus complète que ce qui figure aujourd'hui dans le sixième alinéa de l'article L. 321-4-1 actuel qui évoque

simplement des « *actions de formation et de conversion* ». La notion d'« *emplois équivalents* » qui figure dans quelques articles du code du travail – pour la question de l'égalité de rémunération par exemple – a été développée par le juge et fait donc désormais partie du vocabulaire habituel du droit du travail. Elle était jusqu'à présent absente des dispositions sur le plan social. Le projet de loi l'introduit donc pour la première fois dans cette partie du livre troisième du code du travail relatif au licenciement pour motif économique.

Cette terminologie nouvelle n'est cependant pas de nature à modifier fondamentalement la teneur des actions de formation susceptibles d'être proposées aux salariés dont le licenciement est envisagé. Le champ des offres de formation ainsi que l'objet des conventions de conversion restent inchangés par le projet de loi.

Sixième et dernier tiret : Le dernier alinéa de l'article L. 321-4-1 réécrit par le projet de loi reste identique au dernier alinéa actuel de ce même article : il s'agit des « *mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail* ». On peut toutefois noter que le contexte comme l'état du droit en matière de réduction du temps de travail a fondamentalement changé depuis 1993, date à laquelle l'article L. 321-4-1 a été modifié pour la dernière fois. En effet, avec l'adoption de la loi du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, la réduction du temps de travail est inscrite dans une démarche généralisée ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés. Le législateur a même souhaité inscrire dans la loi du 19 janvier 2000 que les mesures de réduction du temps de travail devaient être un préalable à l'établissement du plan social. Cette disposition ayant été invalidée par le Conseil constitutionnel, pour des raisons tenant essentiellement au manque de précision apportée par le législateur en matière d'inobservation de la règle posée, l'actuel projet de loi tend à la réintroduire dans son article 31, comme la précédente ministre de l'emploi et de la solidarité, Mme Martine Aubry, s'y était engagée.

Le rapporteur souhaite, pour sa part, compléter la liste des actions citées dans le plan de reclassement en prévoyant que ce plan comporte des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière, lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an. Une telle disposition viserait à rendre impossible la mise en œuvre d'un plan social dans les entreprises qui auraient recours de façon structurelle aux heures supplémentaires.

2. Le projet de loi clarifie un aspect d'appréciation de la validité du plan social.

Le **II** de l'article 34 a pour objet de rajouter à l'article L. 321-4-1 partiellement réécrit dans le I un nouvel alinéa prévoyant que « *la validité du plan social est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe.* » Cette disposition, similaire à ce qui est prévu à l'article 33 du présent projet s'agissant des efforts de reclassement, permettra au juge éventuellement saisi d'un plan social d'adopter une approche large dans son examen en prenant en compte, comme il le fait souvent aujourd'hui, les moyens réels à la disposition de l'entreprise concernée. En d'autres termes, la loi consolide la jurisprudence actuelle qui tend à moduler les exigences sur la qualité du plan social selon la situation de l'entreprise. C'est au cas par cas que la validité du plan social doit s'apprécier.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur corrigeant une erreur de décompte d'alinéas.

La commission a *adopté* un amendement de cohérence du rapporteur concernant le reclassement interne des salariés.

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à rendre impossible la mise en œuvre d'un plan social dans les entreprises qui auraient recours de façon structurelles aux heures supplémentaires.

Le rapporteur a considéré que les employeurs devaient rechercher toutes les voies possibles pour éviter un plan social. Or le recours systématique et très important aux heures supplémentaires paraît totalement antinomique avec une procédure de licenciement pour motif économique.

M. Germain Gengenwin a tenu à rappeler que les employeurs ne se résolvaient à licencier quand cela est absolument nécessaire.

M. Alfred Recours a observé que si, effectivement, la majorité des employeurs ne licencient pas par plaisir, il faut cependant éviter certains abus caractérisés. Par exemple, un groupe implanté en France sur plusieurs sites et dont le siège se trouve outre-Atlantique a eu récemment recours à des licenciements économiques dans l'une de ses unités afin d'améliorer le taux de rentabilité des actions. Les conséquences de ces licenciements rejaillissent sur les salariés par une forte augmentation des heures supplémentaires.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur. Puis, elle a *adopté* l'article 34 ainsi modifié.

Après l'article 34

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint visant à reconnaître pour les salariés le droit de contester devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes le caractère sérieux ou loyal avec lequel leur employeur s'est acquitté de son obligation de reclassement.

Mme Muguette Jacquaint a indiqué que le salarié licencié devait pouvoir obtenir un jugement dans le délai d'un mois suivant la saisine des prud'hommes. Si le juge lui donne raison, le salarié doit alors avoir le choix entre la réintégration dans l'entreprise ou le versement d'indemnités ne pouvant être inférieures à six mois de salaire.

Le rapporteur, après avoir jugé la préoccupation exprimée par l'amendement tout à fait légitime, s'est déclaré défavorable à l'amendement tel qu'il est rédigé : d'une part, le délai de jugement paraît trop court et, d'autre part, on peut être sceptique quant à la faculté concrète de réintégration dans l'entreprise.

La commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint visant à faire du donneur d'ordre et du sous-traitant une seule unité économique et sociale dans l'appréciation du respect de l'obligation de reclassement.

Après que **le rapporteur** a rappelé qu'il n'existe pas de lien entre les structures juridiques des entreprises donneuses d'ordre et celles sous-traitantes, mais uniquement des relations de nature commerciale, la commission a *rejeté* cet amendement.

La commission a examiné un amendement de Mme Muguette Jacquaint visant à renforcer l'obligation pour les employeurs de respecter la législation relative aux institutions représentatives du personnel en prévoyant que tous les actes accomplis par les entreprises, de quelque nature que ce soit, seraient nuls et de nul effet en cas de non-respect des règles relatives aux institutions représentatives du personnel.

Après que **le rapporteur** a précisé que le code du travail prévoyait déjà des dispositions punissant le délit d'entrave, la commission a *rejeté* cet

amendement.

Section 4

Lutte contre la précarité des emplois

Article additionnel avant l'article 35

(articles L. 122-1 et L. 124-2 du code du travail)

Impossibilité de recourir à des contrats de travail précaire pour une activité normale et permanente de l'entreprise

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à renforcer la disposition existante du code du travail, trop souvent contournée par certains employeurs, selon laquelle un contrat de travail précaire ne peut, quel que soit le motif à l'origine de son existence, aboutir à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article additionnel avant l'article 35

(articles L. 122-3-4 et L. 124-4-4 du code du travail)

Harmonisation du taux des primes de précarité au bénéfice des salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires

La commission a examiné un amendement du rapporteur tendant à fixer un taux identique pour les CDD et l'intérim s'agissant de la prime destinée à compenser en fin de contrat la situation de précarité.

M. Gérard Terrier a indiqué que ce taux, aujourd'hui de 10 % pour les contrats de travail précaire et de 6 % pour les contrats à durée déterminée devait être harmonisé et porté dans tous les cas à 10 % de la rémunération brute totale due au salarié. L'amendement précise également que les partenaires sociaux d'une branche ou d'une entreprise ont la possibilité de fixer un taux plus élevé au bénéfice des salariés précaires.

Mme Martine David s'est félicitée de cette mesure qui met fin à une discrimination entre les salariés sous CDD et les intérimaires et permettra de combattre utilement le phénomène de la précarité.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que l'intérim donnait en effet lieu aujourd'hui à une prime de fin de contrat de travail plus élevée qu'en cas de CDD et que le coût de l'intérim pour les entreprises était relativement élevé et paraissait plus lourd que le recours au CDD.

Le rapporteur, après avoir insisté sur la nécessité de lutter contre la précarité, a relevé qu'en termes d'efforts de formation, le travail intérimaire était relativement plus valorisé que le travail sous CDD.

Mme Muguette Jacquaint s'est déclarée favorable à l'amendement du rapporteur, jugeant qu'il représentait une avancée dans la lutte contre la précarité, même si elle a estimé indispensable de prendre en ce domaine des mesures plus audacieuses.

La commission a *adopté* cet amendement.

Compte tenu de l'adoption de l'amendement précédent du rapporteur, **M. Gaëtan Gorce** a *retiré* un amendement tendant à moduler le taux des cotisations sociales dues par l'employeur en fonction de la proportion de salariés ayant quitté l'entreprise dans l'année écoulée et ayant une ancienneté inférieure à une durée fixée par accord collectif.

Article 35

(articles L. 122-3-11 et L. 124-7 du code du travail)

Calcul de la période devant séparer deux contrats à durée déterminée

Cet article a pour objet de renvoyer au pouvoir réglementaire la définition des modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats à durée déterminée ou deux contrats de travail temporaire. Ainsi l'article complète l'article L. 122-3-11 (premier alinéa) relatif aux contrats à durée déterminée ainsi que l'article L. 124-7 (troisième alinéa) relatif aux contrats de travail temporaire en indiquant que les modalités de calcul de la période devant séparer deux contrats seront fixées par décret.

Dans l'état actuel du droit, pour les contrats à durée déterminée (CDD) comme pour ceux de travail temporaire (CTT), il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un autre contrat (CDD ou CTT) avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

Il est apparu que ce délai est calculé, en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires en la matière, en jours calendaires. Cela permet la succession de contrats précaires de très courte durée, puisqu'il est aujourd'hui possible de faire coïncider le délai de carence avec une période de fermeture de l'entreprise. Par exemple, il est possible dans une entreprise ayant deux jours de fermeture hebdomadaires de faire se succéder chaque semaine un contrat de cinq jours, le délai de carence étant résumé aux deux

jours de fermeture. Il n'est pas rare que ces entreprises qui contournent actuellement l'esprit de la loi, utilisent, en outre, ces contrats pour des postes qui sont en réalité permanents, en contradiction complète avec la lettre de la loi.

Alors que le projet de loi propose que la législature donne une habilitation législative au pouvoir réglementaire afin que celui-ci fixe dans un décret un mode de calcul du délai du tiers-temps, le rapporteur suggère, pour sa part, une solution différente. Il souhaite tout d'abord clarifier les modalités de calcul pour l'appréciation du délai de carence séparant deux contrats : le calcul doit se faire en fonction des jours ouvrables de l'entreprise et non pas des jours calendaires. Par ailleurs, il conviendrait de moduler la durée du délai de carence entre deux contrats précaires selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. S'il s'agit d'un contrat de très courte durée, moins de quatorze jours renouvellement inclus, le délai de carence devrait être désormais de la moitié, soit sept jours. Par exemple, si l'entreprise a deux jours de fermeture hebdomadaires, cela signifie qu'un délai de neuf jours calendaires (sept jours ouvrables + deux jours de fermeture de l'entreprise) devrait s'écouler avant la signature d'un nouveau contrat précaire. S'il s'agit d'un contrat ayant une durée plus importante (au-delà de quatorze jours), le délai de carence, fixé à un tiers de la durée du contrat renouvellement inclus, resterait identique à celui actuellement prévu dans le code.

*

La commission a examiné un amendement de rédaction globale de l'article présenté par le rapporteur.

Le rapporteur a indiqué que cet amendement poursuivait deux objectifs. Il clarifie les modalités de calcul pour l'appréciation du délai de carence séparant deux contrats : le calcul doit se faire en fonction des jours ouvrables de l'entreprise et non pas des jours calendaires. Il module par ailleurs la durée du délai de carence entre deux contrats précaires selon la durée du contrat initial, renouvellement inclus. S'il s'agit d'un contrat de très courte durée, moins de quatorze jours renouvellement inclus, le délai de carence doit être désormais de la moitié, soit sept jours. S'il s'agit d'un contrat ayant une durée plus importante (quatorze jours au moins), le délai de carence, fixé à un tiers de la durée du contrat renouvellement inclus, reste identique à celui actuellement prévu dans le code

La commission a *adopté* cet amendement.

L'article 35 a été ainsi *rédigé*.

Article 36

(articles L. 152-1-4 et L. 152-2 du code du travail)

Infraction aux dispositions de l'article L. 122-3-11 relatif au contenu du contrat de travail à durée déterminée

Cet article modifie partiellement deux articles, l'article L. 152-1-4 et l'article L. 152-2 du code du travail relatifs aux sanctions pénales liées à l'utilisation illégale des contrats précaires.

Actuellement, l'article L. 152-1-4 prévoit que toute violation par l'employeur des dispositions de divers articles du code du travail, dont l'article L. 122-3-11 relatif au délai de carence entre deux contrats de travail précaire, *« est punie d'une amende de 25 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 francs et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement. »*

Le **I** de l'article 39 vise à compléter cet article du code du travail en élargissant le champ des sanctions pénales à la non-observation, non seulement de l'article L. 122-3-11 (comme c'est le cas aujourd'hui), mais également à la violation d'autres dispositions :

- des premier et dernier alinéas de l'article L. 122-3-1 ;
- du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-3.

Rappelons que l'article L. 122-3-1 précise, dans son premier alinéa, que *« le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée. »* La sanction civile de requalification d'un CDD en CDI existe donc déjà en droit : ce sont les sanctions pénales à l'encontre de l'employeur n'ayant pas proposé de contrat écrit définissant précisément son motif qui étaient jusqu'à présent inexistantes. L'absence de contrat à durée déterminée écrit sera donc désormais également puni pénalement. Quant au dernier alinéa de l'article L. 122-3-1, il indique que *« le contrat de travail (à durée déterminée) doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. »* Le non-respect des règles en matière de transmission du contrat sera donc désormais pénalement sanctionné.

Le dernier alinéa de l'article L. 122-3-3 dispose que le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés *« ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée. »*

Le **II** de l'article 36 modifie et complète l'article L. 152-2 du code du travail relatif aux sanctions pénales applicables en cas de non-respect des règles en matière de travail temporaire. En l'état actuel du droit, sont punis d'une amende de 25 000 francs et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 francs et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines :

- la violation de l'article L. 124-1, qui définit la nature de l'entrepreneur de travail temporaire (premier alinéa actuel de l'article L. 152-2) ;

- le fait pour un employeur de travail temporaire d'avoir mis un salarié intérimaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu dans les délais prévus un contrat écrit de mise à disposition (le *a*) du 1^o, soit le quatrième alinéa actuel) ;

- le fait pour cet employeur d'avoir embauché le salarié sans lui avoir adressé en temps utile un contrat de travail écrit ou le fait d'avoir conclu avec ce salarié un contrat ne comportant pas les mentions prévues par l'article L. 124-3 en matière de contenu obligatoire du contrat de mise à disposition ou ne comportant pas les dispositions relatives aux modalités de la rémunération due au salarié, ou le fait d'avoir conclu avec le salarié un contrat « *comportant ces mentions de manière volontairement inexactes.* » (le *b*) du 1^o, soit le cinquième alinéa actuel de l'article L. 152-2) ;

- le fait pour l'entreprise d'intérim d'exercer son activité sans avoir fait les déclarations à l'autorité administrative prévues par le code du travail (le *c*) du 1^o, soit le sixième alinéa actuel), sans avoir obtenu la garantie financière nécessaire (le *d*) du 1^o, soit le septième alinéa actuel) ;

- le fait, pour un entreprise utilisatrice, d'avoir méconnu les obligations s'imposant à elle (le *a*) du 2^o, soit le neuvième alinéa actuel), d'avoir recouru à un intérimaire sans avoir conclu de contrat écrit de mise à disposition conforme à la loi ou ayant fourni dans ce contrat des indications volontairement inexactes (le *b*) du 2^o, soit le dixième alinéa actuel).

Le **II** de l'article 36 du projet de loi a pour objet :

- *de réécrire le b) du 1^o (soit le cinquième alinéa actuel)*

Seul sera désormais puni le fait d'avoir embauché un salarié sans lui avoir adressé dans le délai prévu un contrat écrit. Le reste des dispositions figurant actuellement dans le *b*) du 1^o disparaissent dans la nouvelle rédaction proposée par le projet de loi.

Il n'est donc plus prévu de sanctions pénales condamnant le fait

d'avoir conclu avec ce salarié un contrat ne comportant pas les mentions prévues par l'article L. 124-3 en matière de contenu obligatoire du contrat de mise à disposition, ou ne comportant pas les dispositions relatives aux modalités de la rémunération due au salarié, ou le fait d'avoir conclu avec le salarié un contrat « *comportant ces mentions de manière volontairement inexactes* ».

- de réécrire le b) du 2° (soit le sixième alinéa actuel)

Seul sera désormais puni le fait d'avoir recouru à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire dans les délais prévus un contrat écrit de mise à disposition. Le reste des dispositions figurant actuellement dans le b) du 2° disparaissent dans la nouvelle rédaction proposée par le projet de loi. Il n'est donc plus prévu de sanctions pénales pour le fait d'avoir fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes.

- de compléter le 1° par un e) nouveau (qui deviendrait le huitième alinéa de l'article L. 152-2)

Le projet de loi prévoit que sera désormais puni des amendes et des peines d'emprisonnement déjà citées le fait pour un entrepreneur de travail temporaire d'avoir « *méconnu les dispositions du premier alinéa de l'article L. 124-4-2* ». Il faut rappeler que le premier alinéa de cet article dispose : « *la rémunération, au sens de l'article L. 140-2, que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qui est définie au 6° de l'article L. 124-3* », sachant que le 6° de l'article précité évoque « *le montant de la rémunération, avec ses différentes composantes, y compris s'il existe des primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.* »

Ainsi la violation du principe de l'égalité de rémunération entre salariés précaires et salariés permanents de l'entreprise pour une qualification équivalente et pour des fonctions identiques sera désormais pénalement sanctionnée. De nombreuses dérives ont en effet été constatées par les inspecteurs du travail en la matière : le principe essentiel de l'égalité de rémunération doit être consolidé par la fixation de sanctions pénales dissuasives. Le rapporteur est donc favorable à l'ajout suggéré par le présent projet de loi. En revanche, il propose de revenir à la rédaction actuelle du code du travail lorsqu'elle est plus complète que celle proposée par cet article 36 du projet.

*

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur visant à revenir partiellement à la rédaction actuelle du code du travail en matière de

sanctions pénales en cas d'inobservation des règles relatives au travail temporaire, puis elle a *adopté* l'article 36 ainsi modifié.

Article additionnel après l'article 36

(articles L. 122-3-18 et L. 124-23 nouveaux du code du travail)

Sanctions par le juge des entreprises méconnaissant de façon manifeste et particulièrement grave les règles relatives au recours aux contrats précaires

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à permettre au juge saisi d'une affaire relative à des contrats précaires, de fixer une période, qui ne peut dépasser douze mois, pendant laquelle l'employeur ayant commis des abus manifestes et particulièrement graves en matière de législation sur les contrats précaires, ne pourra recourir à de nouveaux contrats précaires (CDD ou CTT).

Le rapporteur a indiqué que ces dispositions devraient être dissuasives à l'égard de certains employeurs qui commettent aujourd'hui des abus manifestes et répétés en matière de recours aux contrats précaires.

La commission a *adopté* cet amendement.

Article 37

(articles L. 122-3-8 et L. 124-5 du code du travail)

Rupture d'un contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié en cas d'embauche pour une durée indéterminée

Cet article vise à permettre au salarié de rompre un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire avant l'échéance du terme prévu lorsqu'il a la possibilité d'obtenir un emploi pour une durée indéterminée. Il s'agit de favoriser l'embauche de salariés précaires sur des contrats à durée indéterminée et de contribuer ainsi à la résorption du nombre de salariés en situation précaire. Le CDI étant la règle juridique en matière de contrat de travail, il apparaît en effet logique de privilégier au maximum l'accès des salariés à ce type de contrat.

1. Dans le droit actuel, le salarié rompant un contrat de travail précaire est pénalisé.

Aux termes des articles L. 122-3-8 et L. 124-5, les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ne peuvent, sauf accord

entre les parties, être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Si le salarié titulaire d'un CDD ne respecte pas cette disposition, il risque de devoir payer des dommages-intérêts à son employeur en réparation du préjudice subi par ce dernier, aux termes de l'article L. 122-3-8. En outre, en vertu du dernier alinéa (*d*) de l'article L. 122-3-4, il ne perçoit pas l'indemnité de précarité en principe attribuée aux salariés sous CDD en fin de contrat. Si le salarié est titulaire d'un contrat de travail temporaire, son employeur peut, en application de l'article L. 124-5, obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi. Aux termes du dernier alinéa (3°) de l'article L. 124-4-4, l'indemnité de précarité ne lui est pas accordée en fin de contrat.

2. Il est proposé de faciliter les ruptures de ces contrats en cas d'embauche sous CDI.

L'article tend à compléter l'article L. 122-3-8 pour les contrats à durée déterminée et l'article L. 124-5 en ce qui concerne le travail temporaire.

Les dispositions proposées sont identiques dans les deux cas. Il s'agit de prévoir que, par dérogation à la règle générale et maintenue pour tous les autres cas en dehors de l'embauche sous CDI, le contrat – de travail temporaire ou à durée déterminée – peut être rompu à l'initiative du salarié *« lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. »*

Le projet de loi prévoit la possibilité que, par accord entre les parties, le salarié puisse quitter l'entreprise sans préavis. Mais si un accord ne peut être trouvé, un mécanisme de préavis est prévu afin de ne pas pénaliser de manière excessive l'employeur ou l'entreprise utilisatrice. Le préavis que le salarié est tenu de respecter est calculé *« à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis »*. Une limite maximale est posée par le législateur : le préavis ne peut dépasser deux semaines. Cette règle vise à garantir les intérêts du salarié qui, s'il avait un préavis trop long à respecter au sein de la première entreprise, courrait le risque de ne pas être embauché, sous CDI, dans une entreprise ayant immédiatement besoin d'un salarié opérationnel et disponible.

L'ensemble de ces dispositions répondent à une forte demande des salariés qui hésitent souvent aujourd'hui à rompre de façon anticipée un CDD alors même qu'ils ont une proposition de CDI, par crainte des sanctions financières qu'ils encourent dans une telle situation en l'état actuel du droit. Le rapporteur considère que le mécanisme envisagé par le

projet de loi est équilibré entre les deux dispositions qu'il comporte :

- une disposition conditionnelle car le salarié doit apporter la preuve d'une embauche à durée indéterminée ;

- et une disposition instaurant un préavis au cas où l'employeur n'accepte pas son départ immédiat. L'objectif de stabilité des relations contractuelles est donc respecté.

Il est par ailleurs normal que, conformément à la situation actuelle, l'indemnité de précarité continue de ne pas être versée au salarié quittant l'entreprise avant le terme de son contrat.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz présenté par Mme Muguette Jacquaint étendant la possibilité de rompre un contrat précaire aux salariés qui entrent en formation pour obtenir une qualification.

Mme Muguette Jacquaint a précisé que cette mesure permettrait d'accorder une chance supplémentaire pour les salariés de sortir d'une situation de précarité.

Le rapporteur a exprimé un avis défavorable à l'amendement en indiquant qu'il risquait d'entraîner une trop grande insécurité juridique et mettre à mal la nécessaire stabilité des relations contractuelles. Il porte en effet sur une formation qualifiante et non pas directement un emploi.

M. Gaëtan Gorce a plaidé pour une autre logique consistant à accorder à des salariés sous CDD ou en intérim des droits équivalents à la formation et au reclassement que ceux reconnus aux salariés sous CDI.

M. Alfred Recours a souligné les difficultés d'insertion des salariés en intérim. Ainsi, lorsqu'ils interrompent leur contrat d'intérim au bénéfice d'un CDD, ils ne bénéficient d'aucun droit au titre des allocations chômage à la fin de ce dernier contrat car il y a bien eu rupture du contrat précédent. Il convient de trouver une solution pour remédier à de telles situations, ce que ne semble pas permettre cet article.

M. Germain Gengenwin a considéré que cet amendement était inutile car les salariés en CDD bénéficient déjà d'un droit à qualification.

La commission a *rejeté* cet amendement puis elle a *adopté* l'article 37 sans modification.

Article 38

(article L. 122-3-17 nouveau du code du travail)

Obligation pour l'employeur d'informer le salarié sous contrat à durée déterminée de la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise

Cet article, qui permet de compléter la section I du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail d'un nouvel article L. 122-3-17, a pour objet de favoriser l'accès à un emploi stable des salariés en CDD en rendant obligatoire la diffusion à ces salariés de la liste des postes disponibles dans l'entreprise lorsque ce dispositif d'information existe déjà au bénéfice des salariés permanents de l'entreprise.

1. Cet article contribue à faciliter l'embauche de salariés sous CDD en CDI.

L'article nouveau introduit dans le code du travail a clairement pour objectif d'encourager le recrutement des salariés à durée déterminée sur des postes permanents de l'entreprise. Il faut relever à ce sujet que ces dispositions nouvelles permettent la transposition en droit français de la directive 199/70/CE du Conseil en date du 28 juin 1999 qui a, elle-même, repris les termes de l'accord conclu le 19 mars 1999 entre les partenaires sociaux à l'échelle communautaire. Il faut rappeler que l'article 6 de l'accord-cadre prévoit que « *les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents.* »

Il n'existe pas en droit interne de disposition légale ou réglementaire prévoyant l'information des salariés par l'employeur relativement aux emplois disponibles dans l'entreprise. L'article 38 du présent projet de loi propose d'ajouter à la section du code du travail relative aux CDD (la section I du chapitre II du titre II du livre Ier) un nouvel article L. 122-3-17.

2. Un nouveau droit d'information est reconnu aux salariés sous CDD.

Selon cet article nouveau composé d'un alinéa unique, dans le cas où un dispositif d'information sur les postes à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise existe au bénéfice des salariés sous CDI, la même information doit être fournie aux salariés liés à l'entreprise par un CDD. Ces nouvelles dispositions visent à établir une parité de traitement entre les salariés à durée déterminée et les salariés permanents. Mais il n'est pas prévu de mettre en place un dispositif spécifique pour les seuls salariés sous

CDD car une telle obligation entraînerait une inégalité de traitement entre ces salariés et les salariés permanents lorsque ces derniers ne bénéficient pas eux-mêmes d'une telle information.

Notons que cette mesure ne concerne que les salariés sous CDD et non les salariés intérimaires. Le rapporteur souhaite faire bénéficier les intérimaires du même dispositif. Un amendement sera présenté en ce sens.

*

La commission a examiné un amendement de M. Maxime Gremetz instaurant une priorité pour les salariés à temps partiel ou sous CDD pour occuper un emploi permanent à temps plein dans l'entreprise.

Mme Muguette Jacquaint a estimé nécessaire de renforcer l'obligation d'information par une priorité d'emploi au bénéfice des salariés précaires.

Le rapporteur s'est exprimé en défaveur d'une telle priorité d'embauche car elle ne semble pas justifiée. Il convient que les salariés précaires aient les mêmes informations que les salariés permanents afin de leur donner une chance égale de faire acte de candidature à tel ou tel poste sous CDI dans l'entreprise concernée. Il ne saurait être fait obligation à l'employeur d'embaucher ensuite un salarié précaire plutôt qu'un autre candidat. Les procédures d'embauche doivent rester axées sur les qualifications professionnelles des candidats.

M. Alfred Recours a également estimé que la loi ne pouvait pas aller jusqu'à prévoir une obligation d'embauche ; l'obligation d'information au sein de l'entreprise constitue en soi un progrès non négligeable.

La commission a *rejeté* cet amendement puis elle a *adopté* l'article 38 sans modification.

Article additionnel après l'article 38
(article L. 124-22 nouveau du code du travail)

Obligation d'information des postes à pourvoir dans l'entreprise au bénéfice des salariés intérimaires

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à transposer les nouvelles dispositions prévues à l'article 38 du projet de loi pour les salariés sous CDD aux salariés intérimaires.

Le rapporteur a indiqué que les salariés intérimaires devaient

également avoir connaissance des emplois sous CDI à pourvoir dans les entreprises dans lesquelles ils effectuent des missions, à condition, comme pour les salariés sous CDD, qu'un tel mécanisme de publicité des postes à pourvoir existe déjà pour les salariés permanents sous CDI dans l'entreprise concernée.

La commission a *adopté* cet amendement.

Section 5

Accès à l'emploi des travailleurs handicapés

Article 39

(articles L. 323-4, L. 323-8, L. 323-8-1 et L. 323-32 du code du travail)

Nouvelles modalités devant permettre l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Cet article vise à modifier les règles actuelles en matière d'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire.

1. L'insertion de cet article résulte du bilan mitigé pouvant être dressé de l'application des dispositions actuellement en vigueur.

Depuis l'adoption de la loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, l'emploi de ces derniers en milieu ordinaire n'a pas connu la progression escomptée. Après une phase de croissance de 1988 à 1992, l'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi représente environ 4% de l'emploi total, de façon assez stable depuis plusieurs années. Il est ainsi apparu à certains que la loi de 1987 précitée devait être modifiée afin de favoriser de façon plus efficace la priorité devant être donnée à l'embauche directe des travailleurs handicapés.

Il faut tout d'abord rappeler que la loi de 1987 oblige notamment les travailleurs du secteur privé occupant 20 salariés ou plus à employer dans une proportion de 6 % de leur effectif les bénéficiaires suivants :

- les personnes reconnues travailleurs handicapés par la COTOREP ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente versée par un

organisme de sécurité sociale ;

- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition qu'elle réduise des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaire et assimilés titulaires d'une pension d'invalidité, les veuves et orphelins de guerre ;
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'accident dans l'exercice de leurs fonctions.

L'effectif de ces bénéficiaires se calcule en appliquant les mêmes règles que celle du décompte de l'effectif d'assujettissement mais en prenant en compte les apprentis (article L. 323-4 du code du travail).

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi :

- soit par l'emploi direct de bénéficiaires ;
- soit en concluant des contrats de sous-traitance ou de prestations de services ou de fournitures avec le milieu protégé (article L. 323-8 du code du travail) ;
- soit en appliquant un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel et pluriannuel comportant au moins deux actions parmi les actions suivantes : un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques, un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement (article L. 323-8-1 du code du travail).
- soit en versant une contribution au fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés géré par l'AGEFIPH (article L. 323-8-2 du code du travail).

2. L'article 39 a pour objectif de diversifier les modalités d'insertion dans l'entreprise des travailleurs handicapés.

L'article 39 part de l'analyse selon laquelle les modes d'accès à l'emploi doivent être diversifiés. Il a été observé que l'emploi se réalise souvent après un stage effectué par le demandeur d'emploi dans l'entreprise. Le stage est, en effet, supposé favoriser une mise en cohérence du projet professionnel de la personne avec les besoins réels de l'employeur. Dans le cas des personnes handicapées, il a été considéré que le système des stages constituerait l'occasion de faire la preuve de leurs compétences professionnelles, permettant ainsi de faire évoluer les représentations liées au handicap.

Le **I** vise à compléter le premier alinéa du II de l'article L. 323-4 du code du travail par la mention des « *bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance prévus aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7.* » En d'autres termes, il est proposé de favoriser le recours à la formation en alternance des personnes handicapées en acceptant de décompter comme bénéficiaires, alors qu'elles ne sont pas prises en compte dans l'effectif d'assujettissement, les personnes handicapées titulaires d'un contrat d'insertion en alternance (contrat de qualification, contrat d'adaptation et contrat d'orientation).

Le **II** tend à compléter l'article L. 323-8 du code du travail en indiquant que « *les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation professionnelle visée à l'article L. 961-3 ou des personnes handicapées bénéficiaires d'une rémunération au titre du deuxième alinéa de l'article L. 961-1.* »

Il a été jugé nécessaire de faciliter l'accueil en entreprise de stagiaires de la formation professionnelle handicapés, ce qui exonérerait partiellement de leur obligation d'emploi les entreprises d'accueil. Ces personnes seraient des demandeurs d'emploi ou des non-salariés effectuant un stage agréé et rémunéré par l'Etat ou par la région ou des personnes handicapées bénéficiant d'un stage d'accès à l'emploi (SAE) ou d'un stage d'insertion et de formation à l'emploi (SIFE) ainsi que des personnes handicapées bénéficiant d'une allocation formation reclassement (AFR).

Le rapporteur est dubitatif concernant une disposition qui aboutirait à amoindrir considérablement l'obligation d'emploi qui est faite aux entreprises. Le fait d'accueillir une personne handicapée alors que celle-ci suit un stage au titre de la formation professionnelle doit certes être développé, car cela permet d'accroître encore les chances d'insertion professionnelle de ces personnes dans le monde de travail ordinaire, mais ne saurait être assimilé artificiellement à la démarche consistant pour une entreprise à employer sur un poste à part entière un travailleur handicapé.

Le **III** a pour objet de réécrire le premier alinéa de l'article L. 323-8-1 du code du travail. Dans le but de mettre progressivement chaque entreprise en conformité avec le taux légal, il est proposé de rendre obligatoire l'établissement d'un plan d'embauche dans le cadre de la conclusion d'un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement. Ces accords doivent prévoir « *la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :*

« - *plan d'insertion et de formation* ;

« - *plan d'adaptation aux mutations technologiques* ;

« - *plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.* »

Ainsi le contenu en emploi des accords collectifs sur l'insertion des handicapés serait renforcé.

Le **IV** a pour objet de préciser la base de calcul des accessoires de salaire dus aux travailleurs handicapés employés en ateliers protégés (AP) qui sont, rappelons-le, des unités de production permettant à ces personnes d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Il faut tout d'abord relever que les travailleurs en ateliers protégés ont la qualité de salarié et doivent être traités comme tels, s'agissant notamment du bénéfice des avantages conventionnels. Ce droit est affirmé dans l'article L. 131-2 du code du travail et confirmé dans le deuxième alinéa de l'article L. 323-32 du code. Toutefois, le salaire du travailleur handicapé en AP est fixé en tenant compte de son rendement en fonction du SMIC (minimum 35 % du SMIC). Afin d'assurer à ces salariés un minimum de ressources, l'Etat verse un complément de rémunération.

La garantie de ressources des travailleurs handicapés

L'article L. 323-32 du code du travail dispose que les travailleurs handicapés engagés dans les structures des ateliers protégés sont soumis aux dispositions de la convention collective applicable à la branche d'activité à laquelle se rattache l'établissement, compte tenu de sa production. Néanmoins un régime dérogatoire, dénommé garantie de ressources des travailleurs handicapés (GRTH) est prévu en matière de rémunération. La GRTH en atelier protégé est composée d'un salaire direct versé par l'employeur et d'un complément de rémunération remboursé à celui-ci par l'Etat. En application de ces dispositions, le salaire d'un travailleur handicapé, déterminé en fonction du rendement de la personne, ne peut être inférieur à 35 % du SMIC. Le montant des ressources garanties est au minimum de 90 % du SMIC, l'écart étant compensé par le complément de rémunération (55% du SMIC au maximum). Aujourd'hui le salaire direct à la charge de l'employeur est déterminé en fonction du rendement du salarié tandis que le complément de rémunération, remboursé par l'Etat, a pour objectif de garantir à ce dernier un montant de ressources minimum.

En vertu de l'article 33 de la loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, le complément de rémunération ne sert d'assiette que pour certaines cotisations sociales

limitativement énumérées (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, accident du travail, allocations familiales, retraite complémentaire, assurance chômage).

Une difficulté se pose s'agissant de la base de calcul des accessoires de salaire dus aux travailleurs handicapés en application des conventions collectives. Cette question a fait l'objet de contestations entre employeurs et salariés. Le IV de l'article 39 a pour objet de clarifier le droit applicable en précisant que les accessoires de salaire sont déterminés sur la base du salaire direct versé par l'employeur et non sur la base du salaire total reçu par le salarié. Cette mesure vise à maîtriser le coût des accessoires de salaire pour les ateliers protégés.

Même s'il est conscient de la légitimité des préoccupations financières des employeurs concernés, le rapporteur est hostile à la solution retenue dans cet article. Cette disposition aboutirait à diminuer sensiblement le montant des accessoires dus aux travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés. Ces accessoires doivent être calculés en fonction de la totalité de la rémunération perçue par ces travailleurs, c'est-à-dire en prenant en compte à la fois le salaire versé directement par l'atelier et le complément versé par l'Etat. A ce sujet, un système identique à celui de la rémunération de base pourrait être imaginé s'agissant des accessoires de salaire, l'Etat pouvant, le cas échéant, rembourser à l'employeur un certain montant de sorte qu'*in fine*, le montant des accessoires accordés aux travailleurs concernés soient bien calculés en fonction de la totalité de leur rémunération de base.

*

La commission a examiné un amendement du rapporteur visant à supprimer le II de cet article qui prévoit que l'accueil en entreprise de stagiaires de la formation professionnelle handicapés exonérerait de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, les entreprises qui y procèdent.

Le rapporteur a observé que ce paragraphe ouvrait une facilité nouvelle aux entreprises, alors même que l'obligation d'emploi de personnes handicapées est déjà fort mal respectée. Il n'apparaît pas souhaitable de transformer l'obligation d'emploi en simple possibilité d'accueil des personnes handicapées dans le cadre de stages validés par les conseils régionaux et donc non financés par les employeurs.

Certains défendent cette disposition en considérant que cette mesure est de nature à ouvrir aux handicapés une possibilité d'accès aux stages qui en pratique leur sont aujourd'hui fermés. Les associations concernées ont été saisies de cette proposition. L'amendement a, à ce stade,

pour objet de susciter une réflexion sur cette question.

M. Bernard Perrut a indiqué que les associations qu'il avait consultées avaient une approche relativement positive de cette proposition même si elles demandaient que des garanties supplémentaires soient apportées notamment en termes de durée du stage. Dans la mesure où les entreprises ne respectent aujourd'hui pas leurs obligations en termes d'embauches de personnes handicapées, il faut au moins les inciter à accueillir ces personnes comme stagiaires de la formation professionnelle.

M. Alfred Recours a souligné les effets pervers de cette disposition sachant que rien n'empêche une entreprise de faire suivre une formation aux personnes handicapées qu'elle emploie qui dès lors seront décomptées dans les quotas fixant l'obligation d'emploi. Le texte du projet de loi n'aboutit qu'à la création d'avantages potentiels pour les entreprises.

Le président Jean Le Garrec a pour sa part considéré que le fait d'ouvrir l'accès aux stages aux personnes handicapées n'était pas forcément inutile et a déclaré s'abstenir sur l'amendement.

M. Philippe Nauche a observé que si ce paragraphe pouvait être considéré comme une incitation positive, il risquait aussi de permettre aux entreprises de s'exonérer de leurs obligations actuelles en termes d'emploi. Ni l'adoption de l'amendement ni son retrait ne constituent en définitive de bonnes solutions.

M. André Schneider a estimé quant à lui que le fait d'ouvrir les stages aux personnes handicapées permettait d'amorcer une démarche d'insertion professionnelle dans l'entreprise et à terme de faire évoluer positivement l'attitude des employeurs envers ces personnes.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

La commission a examiné un amendement du rapporteur tendant à supprimer le paragraphe IV de cet article.

Le rapporteur a indiqué que ce paragraphe avait pour effet de diminuer pour les travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés le montant des accessoires s'ajoutant à leur rémunération de base. Actuellement seul le financement de cette rémunération de base est partagé entre la structure d'accueil et l'Etat qui, par la garantie de ressources, compense la moindre productivité du travailleur concerné. Les associations intéressées ont demandé la proratisation des accessoires mais le paragraphe IV ne prévoit aucun mécanisme de compensation de la part de l'Etat. Au total, la rémunération des travailleurs handicapés se trouverait donc réduite par ces nouvelles dispositions. Il convient donc de supprimer ce paragraphe.

La commission a *adopté* l'amendement du rapporteur.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer tendant à permettre aux entreprises de s'acquitter leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés par la réalisation des travaux d'adaptation des lieux de travail, après que **le rapporteur** s'y est déclaré défavorable.

Elle a *adopté* l'article 39 ainsi modifié.

chapitre ii

Développement de la formation professionnelle

La France a longtemps disposé d'une avance importante en matière de formation professionnelle, s'étant dotée de façon précoce d'un cadre juridique performant avec la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique. Trente années se sont écoulées, le monde du travail a évolué de façon considérable et le constat dressé par la plupart des acteurs, et notamment par le Gouvernement, est que « *les dispositifs issus de la loi de 1971 trouvent aujourd'hui leurs limites et les pratiques de formation sont mal adaptées aux nouvelles réalités du travail et de l'emploi* ».

Le Gouvernement a proposé en mars 1999 de réfléchir à une nouvelle architecture de formation professionnelle fondée sur cinq axes :

- développer un droit individuel transférable et garanti collectivement ;
- prendre en compte les acquis de l'expérience dans les parcours professionnels ;
- améliorer la qualité de l'offre de formation ;
- donner toute leur portée aux formations en alternance ;
- clarifier le rôle des acteurs.

Cette réflexion a été menée en liaison avec le Parlement et les partenaires sociaux. Ceux-ci ont d'ailleurs fait de la formation professionnelle l'un des huit thèmes de discussion retenus le 3 février dernier en vue d'une « refondation sociale » selon l'expression du MEDEF.

Les résultats de cette réflexion et des expérimentations menées sur

le terrain régional, en collaboration avec les branches professionnelles, ont permis « *d'anticiper sur le projet de loi prévu pour 2001, conçu à l'origine comme une réforme globale, pour deux des cinq axes du livre blanc, à savoir l'apprentissage et la validation des acquis professionnels* » relevait Mme Nicole Péry lors de son audition par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales le 9 février dernier.

Le présent chapitre traite donc de la validation des acquis de l'expérience professionnelle (section 1) et du financement de l'apprentissage (section 2).

Section 1

Validation des acquis de l'expérience professionnelle

La validation des acquis de l'expérience professionnelle constitue l'un des axes majeurs de réforme de la formation professionnelle. Elle repose sur le triple constat suivant : une part importante de la population active souffre d'une formation initiale insuffisante (27 % des actifs ont un niveau de qualification inférieur à celui du certificat d'aptitude professionnelle) ; en dépit de l'élévation générale du niveau de formation initiale, la valeur de celle-ci, en termes d'utilité professionnelle pâtit de la rapidité et de l'ampleur des mutations de l'emploi, de l'existence de ruptures plus fréquentes dans la vie professionnelle moderne ; les compétences restent insuffisamment valorisées ne faisant que trop rarement l'objet d'une reconnaissance de qualification, de l'octroi d'un titre ou d'un diplôme, éléments majeurs d'insertion et de promotion professionnelles.

La validation des acquis de l'expérience professionnelle consiste en l'inversion du lien trop souvent établi entre la reconnaissance officielle d'une compétence ou d'une qualification et l'exercice d'une activité professionnelle. Lors du débat sur la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplôme et portant diverses dispositions relatives à l'éducation nationale, le ministre de l'éducation nationale avait justifié ainsi la réforme - d'ampleur limitée - introduite par la validation des acquis professionnels en vue de l'obtention d'une partie d'un diplôme : « *L'école délivre un savoir, ce savoir est sanctionné par un diplôme, ce diplôme donne un métier (...) [il est temps de] reconnaître que les métiers peuvent également produire des savoirs qu'un diplôme peut sanctionner* ».

Les dispositions qu'il est proposé d'introduire par la présente section s'inscrivent dans la même logique, qu'elles approfondissent et

amplifient. L'article 40 pose ainsi le principe selon lequel tout actif jouit d'un droit à la reconnaissance de son expérience professionnelle par la validation de ses acquis. L'article 41 détermine les modalités d'application de ce principe aux diplômes et titres à finalité professionnelle et crée un répertoire national des certifications professionnelles destiné à faciliter la mise en œuvre de la validation des acquis. L'article 42 précise le régime applicable aux diplômes et titres de l'enseignement supérieur.

Article 40

(article L. 900-1 du code du travail)

Droit à la validation des acquis de l'expérience

Cet article complète l'article L. 900-1 du code du travail par un alinéa posant le principe d'un droit à faire reconnaître l'expérience accumulée au cours de la vie active en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre. Il en renvoie les modalités d'application aux deux lois régissant l'une l'enseignement technologique (loi n° 71-977 du 16 juillet 1977), l'autre l'enseignement supérieur (loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur), modifiées respectivement par les articles 41 et 42 du présent projet.

L'affirmation du droit à la validation des acquis issus de l'expérience professionnelle n'est pas la première disposition juridique en la matière. On ne reviendra pas sur des dispositions à caractère extrêmement ponctuel telles que celles prévues par la loi du 10 juillet 1934 qui « *fixe les conditions de délivrance et d'usage du titre d'ingénieur diplômé* » et qui permet sous certaines conditions de décerner ce titre à ceux qui en ont exercé les fonctions pendant cinq ans. On s'attardera davantage sur deux dispositifs plus récents et plus ambitieux issus l'un d'un décret du 23 août 1985, l'autre de la loi du 20 juillet 1992 précitée.

Le décret n° 85-906 du 23 août 1985 fixe les conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. Ce texte introduit la possibilité de faire valider les actions de formation quelles qu'en soient la forme, l'expérience professionnelle acquise au cours d'une activité salariée ou non salariée ou d'un stage ou encore les connaissances et aptitudes acquises hors de tout système de formation.

La validation consiste ici en la reconnaissance d'un niveau rendant le candidat apte à accéder directement à une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ou à faire acte de candidature au

concours d'entrée de l'établissement.

La loi du 20 juillet 1992 précitée a un objet différent. Elle crée un régime de validation des acquis professionnels en vue de la délivrance d'une partie d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou d'une partie d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique.

Force est de constater que ces deux dispositifs, s'ils ouvrent une brèche dans le monopole du système éducatif comme lieu d'acquisition de connaissances et aptitudes, ne touchent qu'un public restreint, en particulier du fait des conditions posées pour l'obtention de titres ou diplômes. La validation des acquis n'est que partielle et n'est qu'une voie secondaire ouverte au terme de cinq ans d'activité professionnelle.

Elle ne dispense donc pas de la totalité de la formation au sein du système éducatif.

Le principe posé par le présent article – outre qu'il constitue la première affirmation solennelle d'un droit à la validation des acquis élément à part entière de la formation professionnelle, de l'éducation permanente définies par l'article L. 900-1 du code du travail – prolonge et amplifie les dispositifs existants sur plusieurs points :

- la validation des acquis mise en place en 1992 est étendue à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle ;
- la validation des acquis n'est plus limitée à l'acquisition d'une partie des titres ou diplômes ;
- il n'est plus fait mention d'une durée minimale d'activité ;
- il est fait référence à l'engagement dans la vie active et non plus à « *l'exercice d'une activité* », distendant ainsi le lien étroit tissé entre l'octroi d'une qualification et le fait d'avoir déjà prouvé sa capacité à exercer l'emploi auquel elle ouvre droit : la validation des acquis professionnels proposée ne relève pas de la seule reconnaissance sociale, mais de la promotion sociale ;
- il est fait référence à l'« *expérience* » sans précision sur la nature de celle-ci.

Toutefois, la référence faite à l'application de ce principe « *dans les conditions fixées par les lois n° 71-977 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique et n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur* » introduit de nouveaux critères sur ces trois derniers points, précisés aux articles 41 et 42.

Mme Hélène Mignon, rapporteure pour la délégation aux droits des femmes, a rappelé que de nombreuses femmes travaillaient dans des secteurs où l'accès à la formation professionnelle n'était pas organisé alors même qu'elles étaient souvent peu qualifiées. 80 % des salariés non qualifiés sont des femmes. Ceci les pénalise fortement lorsqu'elles désirent changer d'emploi. La validation des acquis professionnels permettra de reconnaître la capacité professionnelle résultant de l'expérience mais aussi de tenir compte du « savoir-être » en plus du « savoir-faire ».

La délégation aux droits des femmes a adopté sur cette question un certain nombre de recommandations :

- le droit à la validation des acquis doit s'accompagner de la création d'un droit à congé spécifique ;
- l'entreprise devra favoriser l'information sur ce droit à validation, les intéressés devant bénéficier d'un accompagnement ;
- les salariés à droit partiel devront en bénéficier au même titre que les autres ;
- en cas de validation partielle des acquis, le candidat à la validation doit être prioritaire pour l'accès à la formation.
- les ministères devront définir des contenus et référentiels des activités sociales et bénévoles susceptibles d'entrer dans la validation ;
- une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes devra présider à la constitution des jurys de validation.

Mme Hélène Mignon a ensuite indiqué que ces jurys ne devraient pas être constitués uniquement de chercheurs universitaires mais aussi de professionnels de l'enseignement technique.

Mme Mugette Jacquaint a indiqué qu'elle partageait les propositions qui venaient d'être faites en particulier celle relative aux jurys.

M. André Schneider a indiqué que la discussion s'inscrivait dans le débat sur les mérites respectifs de la formation initiale et de la formation permanente. En effet, avec l'âge, un grand décalage apparaît entre les personnes engagées dans la vie active et celles sortant du système scolaire. Il convient de reconnaître les acquis nés de l'expérience par un système inspiré de celui des unités capitalisables existant dans l'enseignement supérieur. Seule une validation par l'Etat ou les collectivités locales sous son contrôle peut être envisageable afin d'éviter la dévalorisation des titres et des diplômes.

M. Gérard Lindeberg a salué le caractère novateur de ce texte. Il s'agit d'une réforme attendue de la formation professionnelle qui permettra la création des conditions d'une réelle formation permanente devant déboucher sur la « deuxième chance ». C'est une véritable révolution copernicienne qui prend enfin en compte les acquis de l'expérience. Ces éléments sont porteurs d'avenir pour les individus comme pour les entreprises.

M. Germain Gengenwin a souligné que les salariés attendent cette valorisation de leur expérience. Ce texte y contribue. En revanche, la grave question de la reconnaissance mutuelle des diplômes d'un pays à l'autre n'est aujourd'hui absolument pas résolue.

La commission a *adopté* l'article 40 sans modification.

Article 41

(articles 8 et 8-1 nouveau de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971)

Validation des acquis en vue de l'acquisition de diplômes ou titres à finalité professionnelle et répertoire national des certifications professionnelles

Le présent article adapte le régime de validation des acquis professionnels régi jusqu'à présent par l'article 8 de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971 afin d'appliquer aux diplômes et titres à finalité professionnelle le principe affirmé par l'article 40. Pour ce faire, il propose dans un **paragraphe I** une nouvelle rédaction de l'article 8 précité (A), un article 8-1 nouveau portant notamment création d'un répertoire national des certifications professionnelles (B) et prévoit dans un **paragraphe II** des dispositions transitoires relatives aux titres et diplômes précédemment soumis au régime de l'homologation.

Article 8 de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technique

L'article 8 de la loi n°71-577 du 16 juillet 1971 prévoyait déjà un mécanisme de validation des acquis professionnels en vue de l'acquisition d'une partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle. Cette possibilité a été ouverte par la modification issue de l'adoption de l'article 2 de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relative à la validation des acquis professionnels pour la délivrance de diplômes et portant diverses

dispositions relatives à l'éducation nationale.

Cette validation des acquis constituait une avancée puisqu'elle admettait - à la différence du décret n° 85-906 du 23 août 1985 relatif aux conditions de validation des études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur - plus qu'une simple reconnaissance du niveau en dispensant les bénéficiaires de certaines des épreuves obligatoires en vue de l'acquisition d'un diplôme et conférait à la validation des acquis la même valeur que le succès aux épreuves auxquelles elle se substituait.

Toutefois, les conditions posées en encadraient strictement l'usage :

- n'étaient concernés que les diplômes et non les titres ;
- la validation des acquis n'était possible qu'au terme de cinq ans d'activité professionnelle ;
- la validation des acquis ne pouvait être que partielle.

La rédaction proposée par le **paragraphe I** du présent article élargit sur tous ces points le droit à la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

La validation des acquis constitue, en vertu des **deux premiers alinéas**, une voie à part entière d'acquisition de « *tout ou partie* » d'un « *diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle* », au même titre, avec les mêmes effets que les voies scolaire et universitaire, l'apprentissage ou la formation professionnelle continue.

Le **troisième alinéa** précise les conditions d'ouverture du droit à la validation des acquis.

La durée minimale d'exercice d'une activité est réduite à trois ans contre cinq ans dans le régime antérieur. Il n'est pas précisé si l'activité peut être continue ou discontinuée ; la rédaction antérieure n'était pas plus précise sur ce point, mais le décret d'application n° 93-538 du 27 mars 1993 relatif à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes nationaux de l'enseignement supérieur avait admis le caractère discontinu de l'activité, facteur de souplesse important.

S'agissant de la nature de cette activité, la nouvelle rédaction précise qu'elle peut être « *rémunérée ou bénévole* » : le champ de la validation est ainsi élargi aux expériences tirées de l'exercice d'activités associatives ou syndicales comme le Gouvernement s'y était publiquement engagé lors des Assises nationales de la vie associative.

En ce qui concerne les expériences susceptibles d'être validées, la rédaction proposée mentionne « *l'ensemble des expériences professionnelles acquises (...) en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre* ». Cette disposition est la seule à ne pas s'inscrire dans le mouvement général d'élargissement de la validation des acquis. Si l'exigence d'un rapport entre l'expérience acquise et le contenu du diplôme existait déjà de façon logique, elle semble plus stricte dans le présent texte puisqu'il doit y avoir un « *rapport direct* ».

Par ailleurs, s'il est question de « *l'ensemble des expériences* » acquises, ce qui en souligne la variété et l'éventuelle complémentarité, il est rappelé qu'elles ne peuvent être que « *professionnelles* ». On rappellera que le décret de 1985 avait retenu un champ plus large, - s'agissant il est vrai de diplômes de l'enseignement supérieur -, laissant au jury la possibilité de valider des expériences autres que professionnelles. En outre, cette précision par exemple conduit à exclure la validation d'expériences comme « *les stages intégrés dans la préparation d'un diplôme en formation initiale* » (article 2 du décret du 27 mars 1993 précité). On relèvera enfin que l'article 40 du présent projet de loi ne vise que « *l'expérience* ».

Les **quatrième** et **cinquième alinéas** ont trait au fonctionnement et au rôle des jurys.

Le quatrième alinéa de l'article 8 rappelle le principe de la souveraineté du jury : il existe un droit à validation des acquis mais le jury peut soit refuser toute validation, - il n'y a pas d'automaticité de la validation - soit l'accorder à titre partiel ou total. Dans ce dernier cas, le jury se voit en quelque sorte reconnaître un rôle de guide d'orientation en sus de sa décision.

Il doit en effet préciser quelles sont les connaissances et aptitudes devant faire l'objet de contrôles complémentaires. Par cette définition, encadrée selon des règles fixées par décret en Conseil d'Etat, le jury déterminera de fait quels seront les enseignements ou formations complémentaires que devra suivre le bénéficiaire d'une validation partielle.

Il convient, s'agissant des modalités de validation, de relever que la rédaction proposée n'impose pas, à la différence du texte en vigueur, la production d'un dossier par le candidat « *au vu duquel le jury apprécie la demande* ». Elle ouvre donc la possibilité d'une validation sur entretien, ce qui, pour certains publics peu familiarisés avec l'expression écrite faciliterait la démarche.

Le même décret en Conseil d'Etat détermine également « *les règles selon lesquelles le jury est constitué* ». Cette rédaction se distingue nettement du texte actuel qui précisait dans son troisième alinéa le principe

d'une représentation majoritaire des enseignants ou enseignants-chercheurs dans le jury et celui de la présence de professionnels. Il en va de même à l'article 17 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 et à l'article 17-1 que le présent projet propose de créer dans cette même loi.

Enfin, ce même décret en Conseil d'Etat prévoit les conditions de dérogation éventuelle au principe de la validation des acquis de l'expérience compte tenu de « *la nature des diplômes ou titres en cause ou [des] conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder* ».

Cette disposition concerne notamment les professions dont l'accès ou l'exercice est réglementé. Il n'est pas précisé si la dérogation porte sur le principe même de l'acquisition des titres ou diplômes par la validation des acquis ou sur la possibilité d'une validation totale.

Le **paragraphe II** de l'article 8 proposé par le présent projet étend aux jurys délivrant des diplômes et titres à finalité professionnelle la faculté, jusqu'à présent offerte aux seuls jurys délivrant des diplômes de l'enseignement supérieur, de dispenser un candidat des titres ou diplômes requis pour le préparer (article 5 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur). Il s'agit là d'un mécanisme de reconnaissance de niveau de nature à favoriser le développement de la validation des acquis.

Article 8-1 nouveau de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique

L'article 8-1 qu'il est proposé d'introduire dans la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique répond à un objectif de lisibilité, de cohérence, voire de simplification des certifications professionnelles quelle que soit leur forme.

On rappellera qu'il existe environ 1 700 diplômes ou titre à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat, près de 400 certificats de qualification de branches et plus de 900 titres privés homologués par l'Etat.

Une bonne identification des certifications professionnelles est indispensable au candidat à une validation, elle est nécessaire au jury qui devra statuer sur la demande afin notamment de prendre correctement en compte les certifications dont disposerait déjà le candidat et elle constitue enfin pour les employeurs un repère essentiel dans la recherche de leurs futurs salariés.

Dans cette optique, il est proposé par l'ajout du présent article de préciser les conditions de création des diplômes et titres à finalité

professionnelle délivrés par l'Etat (**paragraphe I**) et les modalités de mise en place ainsi que de fonctionnement d'un répertoire national des certifications professionnelles (**paragraphe II**).

Le **paragraphe I** harmonise les conditions de création des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat.

Cette création n'est possible que par arrêtés des ministres compétents. Le changement notable réside dans la consultation préalable obligatoire des partenaires sociaux sur la création du diplôme ou titre. Encore convient-il d'observer que les ministères de l'éducation nationale, de l'emploi et de la solidarité, de l'agriculture et de la jeunesse et des sports suivaient des procédures qui prévoyaient déjà une telle consultation. Il est à noter que la rédaction retenue n'obère en rien la possibilité de créer des instances consultatives débordant du champ d'action d'un ministère donné, en particulier lorsque le diplôme ou titre ressort d'une activité transversale. Le texte proposé n'entrave donc pas le mouvement de rapprochement des commissions consultatives professionnelles entamé, bien au contraire.

Le **paragraphe II** crée un répertoire national des certifications professionnelles ainsi qu'une commission nationale de la certification professionnelle chargée notamment de créer et gérer le répertoire.

L'inscription dans le répertoire national des certifications professionnelles a vocation à se substituer à l'ancien système d'homologation - régi par l'actuel article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique et le décret n° 92-23 du 8 janvier 1992 relatif à l'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique - non reconduit dans la nouvelle rédaction de l'article 8 opérée par le présent projet.

Le dispositif d'homologation avait été conçu à l'origine comme un outil destiné à garantir l'adéquation des certifications aux besoins du marché de l'emploi, le bien-fondé de leur existence. Progressivement, le mécanisme a dérivé vers une « labellisation », facteur de notoriété et prétendu gage de sérieux tant de la certification que de l'organisme qui y prépare. Ce travers a selon toute vraisemblance été accentué par le caractère triennal de l'homologation autre que de droit.

Le répertoire national des certifications professionnelles, créé par le **premier alinéa du II**, est fondé sur un triple objectif : rendre l'ensemble des certifications professionnelles plus lisibles, plus faciles à comparer et en garantir en permanence l'adéquation à la réalité du monde du travail.

Le **deuxième alinéa** définit la forme et le contenu du répertoire.

Les diplômes et les titres y sont classés par domaine d'activité et

par niveau. Le classement par domaine pourrait se faire selon la nomenclature utilisée par l'ANPE ; elle présente l'avantage d'un lien étroit entre certification et marché de l'emploi. Indispensable, ce critère n'emporte cependant pas de conséquences juridiques.

Il n'en va pas de même du classement par niveau. Son attribution à un diplôme ou à un titre a par exemple des incidences sur la capacité du détenteur à présenter certains examens ou concours ou sur la possibilité de suivre des enseignements d'un niveau supérieur. Il entrera dans la compétence de la commission nationale de la certification professionnelle de procéder à ce classement.

Le même alinéa prévoit un régime d'inscription dans le répertoire différent selon que le titre ou le diplôme est ou non délivré au nom de l'Etat. S'agissant des certifications délivrées au nom de l'Etat, l'inscription est de droit. Il convient d'observer que la volonté d'homogénéiser le régime des titres et diplômes délivrés au nom de l'Etat relevée précédemment pour la création des diplômes marque également la présente disposition. L'inscription sur la liste d'homologation n'était de droit que pour les titres et diplômes délivrés par le ministre de l'éducation nationale et - depuis la modification introduite par l'article 123 de la loi n° 99-574 du 19 juillet 1999 d'orientation agricole - par le ministre de l'agriculture.

A contrario, les autres titres et diplômes « *peuvent (...) être enregistrés après avis de la commission nationale de la certification professionnelle* ». Les conditions d'enregistrement seront précisées par décret en Conseil d'Etat.

Les conditions dans lesquelles la commission nationale pourra refuser l'inscription, revêtent une importance considérable. L'inscription dans le répertoire est non seulement essentielle pour la réputation d'une formation, mais elle est également - en vertu de l'article 43 du présent projet modifiant l'article L. 115-1 du code du travail - la condition *sine qua non* de la possibilité de dispenser une formation par la voie de l'apprentissage.

Peuvent également être enregistrés dans le répertoire selon les mêmes modalités les reconnaissances de qualification délivrées par les branches professionnelles, ou sur un plan interprofessionnel, les certificats de qualification paritaires (CQP). Ces certificats de qualification paritaires connaissent un fort développement et sont au cœur de la réflexion menée par les partenaires sociaux sur la formation professionnelle. Il n'est pas question d'interférer dans leurs modalités de création et de délivrance, de porter atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux en la matière par l'inscription dans le répertoire. Il s'agit uniquement de favoriser la complémentarité entre ces certificats de qualification paritaires, mieux identifiés par leur inscription dans le répertoire, de sorte qu'ils jouent un

rôle moteur dans la validation des acquis.

Les **troisième et quatrième alinéas** créent une commission nationale de la certification professionnelle - organisme interministériel placé auprès du Premier ministre - et en déterminent certaines attributions. Elle est ainsi chargée :

- de l'établissement et de la gestion du répertoire ; l'accent est mis sur son rôle en termes d'actualisation ;

- de la veille sur l'adaptation des certifications aux évolutions de l'emploi ;

- de signaler par le biais de « *recommandations* » les certifications devenues obsolètes, les éventuelles redondances, ainsi que les correspondances entre certifications au sein du répertoire - ainsi qu'entre celles-ci et les certifications d'origine étrangère, notamment européenne -

Les attributions expressément confiées à la commission par le présent article relèvent surtout de la veille, de la diffusion et dans une moindre mesure de la régulation. L'ampleur de cette dernière mission dépendra des compétences qui lui seront attribuées par décret en Conseil d'Etat (lequel précisera également sa composition) par exemple en termes de radiation.

Le **paragraphe II de l'article 41** du présent projet prévoit un régime transitoire en faveur des diplômés et titres homologués à la date de publication de la présente loi.

Ils bénéficieront d'une inscription de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles jusqu'au terme de leur homologation, c'est-à-dire au maximum trois ans.

*

La commission a *adopté* l'article 41 sans modification.

Article 42

(articles 5, 17 et 17-1 nouveau de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur)

Validation des acquis en vue de l'acquisition d'un diplôme ou titre de l'enseignement supérieur

Le présent article modifie la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur

l'enseignement supérieur afin d'appliquer le principe de la validation des acquis de l'expérience professionnelle posé par l'article 40 aux titres et diplômes de l'enseignement supérieur et de prévoir la validation des études supérieures effectuées à l'étranger.

A cet effet, il introduit un article 17-1 dans la loi précitée rassemblant l'ensemble des dispositions relatives à la validation en vue de l'acquisition d'un titre ou diplôme et modifie en conséquence les dispositions figurant actuellement aux articles 5 et 17 de la même loi.

Ne sont pas concernées les dispositions relatives à la validation en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.

Le **paragraphe I** modifie l'article 5 de la loi sur l'enseignement supérieur sur trois points essentiels : le champ de la validation, sa nature et sa portée.

Le champ de la validation porte désormais sur d'une part « *les acquis de l'expérience obtenus dans la vie active* », définition *a priori* plus large que celle figurant dans le texte actuel, et les « *études supérieures accomplies en France et à l'étranger* », d'autre part. Sur ce dernier point, la rédaction plus complète que celle actuellement applicable – qui ne vise que les « *études* » - ne semble relever que d'un souci de précision et non de la volonté de restreindre le champ de la validation. Il semble logique de préciser que sont concernées les seules études supérieures et plus sûr de prévoir explicitement la faculté de valider les études supérieures accomplies à l'étranger.

La validation ne concerne par ailleurs plus seulement les diplômes mais également les titres de l'enseignement. Enfin, et ce n'est pas le moindre des changements, la validation peut conduire à la délivrance de « *tout ou partie* » du titre ou diplôme. On passe, comme pour les titres et diplômes visés à l'article 41 du présent projet, d'une logique de dispense des épreuves à la reconnaissance des acquis antérieurs comme voie à part entière dans l'acquisition des connaissances et aptitudes requises pour la délivrance d'une qualification.

Il est renvoyé pour l'application du principe ainsi posé à l'article 17-1 créé par le paragraphe III.

Le **paragraphe II** contient des dispositions de coordination. L'article 17 est modifié de sorte que n'y figure plus que le principe selon lequel les diplômes et titres de l'enseignement supérieur « *ne peuvent être délivrés qu'au vu des résultats du contrôle des connaissances et des aptitudes* » sauf dans les cas de validation dont les modalités sont désormais précisées dans le nouvel article 17-1 créé à cet effet.

Le **paragraphe III** crée donc un article 17-1 dans la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur.

Le **premier alinéa** définit les conditions dans lesquelles une demande de validation peut être déposée. Elles sont relativement proches de celles retenues à l'article 41 pour les diplômes et titres à finalité professionnelle de l'enseignement technologique et comprennent notamment : le passage de la durée minimale d'activité de cinq à trois ans ; l'extension de la procédure de validation aux titres, et non plus aux seuls diplômes ; l'ouverture d'un droit à validation totale.

Elles s'en différencient cependant sur certains points :

- le « *rapport* » exigé entre l'objet de la demande de validation et l'activité professionnelle n'est pas qualifié de « *direct* » ;

- peuvent donner lieu à validation les « *acquis de son expérience* », sans référence à leur caractère professionnel. Il est même fait référence au troisième alinéa à « *des acquis, notamment professionnels* », ce qui semble autoriser une validation plus large que celle ouverte par l'article 41.

Le **deuxième alinéa** prévoit la possibilité de demander la validation d'études supérieures, y compris celles accomplies à l'étranger.

Les **troisième et quatrième alinéas** fixent les règles régissant la composition du jury et son rôle dans des termes proches de ceux actuellement utilisés à l'article 15 de la loi sur l'enseignement supérieur et garantissent à la fois le respect de l'autonomie universitaire par la représentation majoritaire des enseignants-chercheurs (et non plus des *enseignants-chercheurs et enseignants* ») et une expertise sérieuse des acquis par la présence de personnalités compétentes pour juger notamment de la qualité des acquis professionnels.

Le jury est souverain en ce qu'il peut refuser la validation ou l'accorder à titre total ou partiel. Dans ce dernier cas, le texte proposé est quelque peu ambigu : la place de l'incise « *le cas échéant* » ne permet pas de dire avec certitude si elle vise l'éventualité d'une validation partielle ou si le jury a, en cas de validation partielle, la faculté et non l'obligation de préciser la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.

Le cinquième alinéa est en revanche sans ambiguïté dans l'attribution qu'il fait d'une valeur identique à la validation et au succès de l'épreuve ou aux épreuves qu'elle remplace.

La commission a *rejeté* un amendement de M. Maxime Gremetz tendant à ce que les jurys compétents pour la validation des acquis de l'expérience soient composés pour moitié de personnalités extérieures.

La commission a *adopté* l'article 42 sans modification.

Article additionnel après l'article 42

Prise en compte des dépenses concourant à la validation des acquis de l'expérience dans l'obligation légale de financement de la formation.

La commission a *adopté* un amendement de M. Gérard Lindeperg tendant à intégrer le financement des actions de validation de l'expérience professionnelle de leurs salariés dans l'obligation légale de financement de la formation incombant aux employeurs employant dix salariés ou plus.

Section 2

Financement de l'apprentissage

Outre un article de coordination lié à la modification de l'article 8 de la loi d'orientation sur l'enseignement technologique, la présente section comporte pour l'essentiel des dispositions visant à assurer une meilleure adéquation entre dépenses et ressources en matière d'apprentissage, une plus grande équité entre les différents centres de formation des apprentis (CFA) ainsi qu'une rationalisation des réseaux de collecte de la taxe d'apprentissage critiqués depuis de nombreuses années.

Article 43

(article L. 115-1 du code du travail)

Coordination

L'article L. 115-1 du code du travail fixe les principes essentiels de l'apprentissage ; il en détermine, notamment par le deuxième alinéa dont il est proposé de modifier la rédaction, les objectifs.

Le présent article ne constitue cependant pas une modification de fond du but de l'apprentissage, mais une simple disposition de coordination qui aurait d'ailleurs tout aussi bien pu trouver sa place dans la section

précédente.

En effet, le but de l'apprentissage était jusqu'à présent défini comme la délivrance d'une formation en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par « *un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi d'orientation sur l'enseignement technologique.* »

Le texte proposé dispose que la qualification professionnelle sera sanctionnée par la délivrance d'un titre ou diplôme enregistré au répertoire national créé par l'article 49 du présent projet. Dans la mesure où l'article ne vise pas les reconnaissances de qualification d'origine paritaire éventuellement inscrites au répertoire, la modification proposée ne fait que tirer les conséquences de la disposition du dispositif d'homologation et rédiger l'article en termes plus synthétiques. La nature des diplômes et titres concernés n'est cependant pas modifiée. En bref, l'apprentissage ne peut se contenter de donner lieu à la délivrance de reconnaissance de qualifications paritaires.

*

La commission a examiné deux amendements de M. Germain Gengenwin :

- le premier précisant que le contrat d'apprentissage est un contrat spécifique ;
- le second supprimant la référence aux titres professionnels afin d'éviter une confusion avec les certifications paritaires.

M. Germain Gengenwin a rappelé que plusieurs lois relatives au financement de l'apprentissage ont déjà été adoptées mais que la tendance de fond est de confier aux collectivités territoriales la responsabilité majeure en matière d'apprentissage dans lequel les régions se sont largement investies.

Après que **le rapporteur** a indiqué que les amendements étaient satisfaits par le texte, la commission les a *rejetés*.

La commission a *adopté* l'article 43 sans modification.

Article 44

(article L. 118-2-2 du code du travail)

Transparence et équité des financements des centres de formation des apprentis (CFA)

Cet article vise par la modification de l'article L. 118-2-2 du code du travail à introduire dans le financement des centres de formation des apprentis (CFA) plus de transparence, notamment par la détermination des coûts réels des formations dispensées par chaque CFA, ainsi que plus d'équité, en particulier par l'institution d'un mécanisme de reversement des fonds supérieurs à ces coûts réels.

Ces dispositions tendent notamment à corriger les inégalités constatées entre les différents CFA. Tandis que certains disposent de ressources supérieures à leurs coûts réels, d'autres souffrent d'un déficit chronique. Les inégalités sont également patentes entre régions. On ne rappellera à titre d'exemple que quelques-uns des chiffres fournis par le rapport Brodu de 1995. Le coût annuel total par apprenti s'inscrit dans les fourchettes suivantes :

<i>Niveau de la formation</i>	<i>Coût minimal en francs</i>	<i>Coût maximal en francs</i>	<i>Rapport</i>
V	4 383	127 708	29
IV	10 082	128 320	13
III	14 494	115 379	8
I et II	14 670	213 870	15

L'écart de ressources entre deux CFA peut, quant à lui, aller de 1 à 6 selon le statut du CFA pour la même formation au même niveau.

Le premier alinéa de l'article L. 118-2-2 du code du travail demeure inchangé. Il pose le principe du versement d'une fraction de la taxe d'apprentissage au Trésor public aux fins de redistribution au profit des fonds régionaux d'apprentissage et de la formation professionnelle selon une clef de péréquation fixée par décret.

Les corrections apportées par les six alinéas introduits par le

présent article consistent en quatre mécanismes encadrant la péréquation : la détermination d'un niveau minimal de ressources pour le fonctionnement d'un CFA ; la mise en place d'un système d'identification des coûts réels ; un dispositif de reversement des ressources supérieures à ces coûts ; un dispositif de plafonnement des ressources supérieures à un niveau défini au niveau national.

1- Le financement des CFA les plus fragiles est sécurisé.

En effet, le **quatrième alinéa** du présent article dispose qu'un CFA ou une section d'apprentissage doit pour être ouvert « *disposer d'un minimum de ressources* ».

Parallèlement, le **deuxième alinéa** de l'article prévoit, comme dans l'état actuel du droit, l'affectation des ressources du fonds national de péréquation d'une part aux CFA et sections d'apprentissage ayant conclu une convention avec la région, d'autre part aux CFA ayant conclu une convention avec l'Etat sur le fondement de l'article L.116-2 du code du travail. Toutefois, il ajoute dans ce dernier cas à la priorité donnée aux CFA « *dispensant des formations sans considération d'origine régionale* », une priorité à ceux qui ne disposent pas du minimum de ressources prévu au quatrième alinéa.

Il est à noter que la rédaction du deuxième alinéa se distingue de la rédaction actuelle par deux autres points : tout d'abord, il n'est plus fait référence qu'aux formations délivrées sans considération d'origine régionale au profit « *d'apprentis* » et non plus « *d'apprentis et stagiaires* » ; en second lieu, les critères sous-tendant les conventions conclues sur le fondement de l'article L. 116-2 du code du travail sont mieux précisés par la loi, mais ils n'ont plus l'obligation légale de se conformer aux recommandations triennales du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle.

2- Un mécanisme de détermination des coûts réels est mis en place.

Le **troisième alinéa** constitue le cœur du processus de rééquilibrage des coûts et des ressources entre les différents CFA ou sections d'apprentissage. Il prévoit en effet la détermination obligatoire dans la convention portant création de la structure, pour la durée de ladite convention, des coûts réels de formation pour chaque section d'apprentissage.

La notion de coût réels, explicitement mentionnée au **cinquième alinéa**, vise notamment à prendre en compte l'ensemble des coûts, y compris les charges d'amortissements des immeubles et des équipements, qui sont à l'origine des disparités de coûts les plus fortes.

3- Des mécanismes de reversement sont institués

Les **cinquième, sixième et septième alinéas** donnent une portée concrète au mécanisme de transparence des coûts mis en place.

Les ressources annuelles d'un CFA perçues du fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage ne peuvent être supérieures au coût unitaire réel défini par la convention multiplié par le nombre d'apprentis (**cinquième alinéa**).

En sus de ce plafonnement des ressources issues de la péréquation de la taxe d'apprentissage, le **sixième alinéa** prévoit un plafonnement -selon un barème fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle après avis du comité de coordination des programmes régionaux de la formation professionnelle et d'apprentissage- des ressources versées aux CFA par :

- les redevables de la taxe d'apprentissage (article L. 118-2 du code du travail) ;

- les organismes collecteurs des versements des employeurs de moins de dix salariés, redevables de la taxe d'apprentissage et s'acquittant de la contribution de 0,1 % destinée à financer des actions de formation en alternance, en vertu du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ;

- les employeurs s'acquittant en vertu de l'article L. 951-11 du code du travail de versements au titre d'une taxe parafiscale affectée à la formation professionnelle ;

- les redevables de la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage prévue à l'article 1600 du code général des impôts.

Le mécanisme nouveau du plafonnement des ressources par rapport aux coûts réels s'ajoutant à celui, reconduit, du plafonnement des ressources par CFA en valeur absolue devrait assurer un resserrement des écarts entre les différents CFA, d'autant que les sommes ainsi écartées iront alimenter les fonds régionaux et contribueront donc à la péréquation des ressources.

*

La commission a examiné un amendement de suppression de l'article de M. Bernard Accoyer.

Mme Jacqueline Mathieu-Obadia a estimé que cet amendement

trouvait sa légitimité dans le fait que les dispositifs proposés n'étaient pas négociés.

M. Gérard Lindeperg a indiqué que la situation actuelle n'était pas satisfaisante puisque certains CFA ne pouvaient pas fonctionner faute de ressources suffisantes.

M. André Schneider a relevé que deux lectures de cet article étaient possibles et que l'amendement proposé exprime la crainte d'un manque de transparence dans le financement des CFA.

La commission a *rejeté* l'amendement après que **le rapporteur** a rappelé que l'un des objets de l'article était de sécuriser le financement des CFA les plus fragiles.

La commission a ensuite examiné quatre amendements de M. Germain Gengenwin visant à accroître le rôle des régions dans la négociation des conventions de création des CFA, dans la définition de leurs coûts et à modifier le mécanisme de plafonnement de ceux-ci.

M. Germain Gengenwin a souligné que de grandes différences existent entre les CFA dont il faut tenir compte, que la section d'apprentissage ne peut, en tout état de cause, être ouverte qu'après accord de la région et qu'il faut tenir compte de la spécificité de chacun des CFA.

M. Gérard Lindeperg a estimé que la situation actuelle ne saurait perdurer puisque des différences de ressources allant de 1 à 10 sont constatées entre les CFA. Il s'agit d'arriver à un coût moyen par apprenti au terme d'une nécessaire concertation, au demeurant prévue par l'article 44 du présent projet. Les situations divergent au point que tous les CFA ne sont pas dotés de conseil d'administration et il arrive, par exemple, que la comptabilité de la section d'apprentissage soit mêlée à celle de la chambre de commerce.

M. Germain Gengenwin a rappelé qu'existent d'ores et déjà, dans le cadre de la péréquation, des mécanismes d'écrêtement des ressources des CFA. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de faire remonter au niveau national des questions qui peuvent être traitées sur un plan régional.

M. André Schneider a indiqué que la question de fond demeurerait celle du statut juridique des CFA qui pour la plupart ne disposent pas de la personnalité morale.

Mme Jacqueline Mathieu-Obadia a estimé que l'écart de financement pouvant exister entre divers CFA n'était pas en soi choquant et qu'il n'y avait pas lieu de procéder à une uniformisation.

La commission a *rejeté* les quatre amendements.

M. Germain Gengenwin a considéré que ces différentes questions devraient néanmoins trouver une solution lors du débat en séance publique, notamment les modalités de calcul de l'amortissement des équipements des CFA. Il a également attiré l'attention de la commission sur le coût de la baisse des horaires de travail des professeurs de l'enseignement technique, qui a entraîné un recours accru aux heures supplémentaires et donc une augmentation des coûts de fonctionnement des CFA.

La commission a *adopté* l'article 44 sans modification.

Article 45

(articles L. 118-2-4 nouveau et L. 119-1-1 du code du travail)

Circuits de collecte de la taxe d'apprentissage

Le présent article vise à rationaliser les circuits de collecte de la taxe d'apprentissage en définissant les conditions d'agrément ou d'habilitation à une telle collecte (**paragraphe I**) et en étendant les procédures de contrôle au processus de collecte lui-même (**paragraphe II**)

Article L. 118-2-4 nouveau du code du travail

Le **paragraphe I** insère au sein du code du travail un nouvel article L. 118-2-4 définissant avec précision les conditions d'agrément ou d'habilitation à la collecte de la taxe d'apprentissage.

? L'état actuel du droit

Il convient de souligner le caractère inédit de cette disposition : les seules règles régissant les agréments étaient jusqu'à présent celles relatives aux organismes collecteurs, plusieurs articles du code énonçant que l'agrément « *est accordé en fonction de la capacité financière des organismes paritaires, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens* ».

Il s'agit donc de dispositions à la fois vagues dans les conditions à remplir et ne portant que sur certains des acteurs autorisés à collecter des fonds s'agissant de la taxe d'apprentissage ; interviennent aussi par exemple dans le domaine de l'apprentissage, en vertu de l'article L. 119-2, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture.

? Des conditions de collectes spécifiques à la taxe d'apprentissage

Le **premier alinéa** vise en effet les « *versements des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage* » ; sont donc couverts par le champ de cet article :

- les concours apportés par les entreprises au centre de formation ou à la section d'apprentissage où sont inscrits les apprentis qu'elles emploient (article L. 118-2 du code du travail) ;

- le versement d'une fraction de la taxe d'apprentissage au Trésor public aux fins de reversement aux fonds régionaux d'apprentissage et de

formations professionnelle (article L. 118-2-2 du code du travail).

Ne sont évidemment pas inclus dans le champ de l'article les versements directs des entreprises pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage : les versements directs au titre des articles L. 118-2 et L. 118-2-2 du code du travail ; les dépenses exposées pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage (article L. 118-1-1 du code du travail) ; les concours apportés aux écoles d'enseignement technologique et professionnel (article L. 118-2-1 du code du travail) ; les concours des employeurs du secteur des banques et des assurances aux CFA relevant de leur champ d'activité (article L. 118-3-1 du code du travail).

Ne sont pas non plus couverts les versements aux organismes collecteurs concourant aux actions de formation professionnelle autres que l'apprentissage (CIF par exemple).

? Des conditions strictes à l'habilitation à la collecte au niveau national.

Tout d'abord, l'habilitation à collecter au niveau national n'est pas de droit : les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale « *peuvent être habilités* » (**premier alinéa**). En second lieu, ils ne peuvent être habilités que lorsqu'ils répondent à l'une des conditions suivantes :

- conclusion d'une convention-cadre avec l'un des ministères suivants : éducation nationale, enseignement supérieur ou agriculture (**deuxième alinéa**) ;

- agrément par arrêté conjoint des ministres en charge de la formation professionnelle, du budget, et le cas échéant, de celui compétent pour le secteur d'activité concerné (**troisième alinéa**).

? L'encouragement à la collecte des organismes au niveau régional.

Même si, là aussi, contrairement au droit actuellement en vigueur, des conditions à l'habilitation sont créées, le niveau régional est clairement privilégié.

En effet, l'habilitation à collecter au niveau régional est de droit pour les chambres consulaires régionales (ainsi que pour leurs groupements régionaux) et les syndicats, groupements ou associations à vocation régionale dès lorsqu'ils sont agréés par arrêté du préfet de région. (**quatrième, cinquième et sixième alinéas**).

? Dispositions générales

Le **huitième alinéa** du nouvel article L. 118-2-4 du code du travail tire les conséquences de cette rationalisation des organismes de collecte et de la distinction créée entre les niveaux national et régional en interdisant la confusion des deux habilitations au profit d'un même organisme.

Le **septième alinéa** pose une condition supplémentaire à tout agrément de l'habilitation, au niveau national ou régional : l'organisme doit distinguer dans ses comptes la fraction de la taxe d'apprentissage obligatoirement réservée au développement de l'apprentissage en vertu de l'article L. 118-3 du code du travail fixée à 40 % par l'article R. 119-1 du même code, ce qu'il est d'usage d'appeler « le quota ». On rappellera pour mémoire que peuvent être imputés sur ce quota le versement au Trésor public aux fins de péréquation (article L. 118-2-2 du code du travail) et les concours apportés aux CFA et section d'apprentissage.

Enfin, le **dernier alinéa** renvoie à un décret pour l'application du nouvel article.

Article L. 119-1-1

Le **paragraphe II** apporte trois modifications à l'article L. 119-1-1 du code du travail.

Le **1°** étend le contrôle financier exercé par l'Etat (plus précisément par les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle) sur l'utilisation de la taxe d'apprentissage collectée aux conditions de cette collecte, et donc permet de détecter et sanctionner les éventuels manquements au nouvel article L. 118-2-4 du code du travail.

Le **2°** interdit le recours à un sous-traitant ne répondant pas aux conditions de l'article L. 118-2-4 pour la collecte des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage, sauf conclusion d'une convention soumise à avis du service de contrôle de la formation professionnelle.

Le **3°** prévoit le reversement par l'organisme collecteur au Trésor public des sommes collectées dans des conditions non-conformes aux dispositions de l'article L. 118-2-4 du code du travail.

*

La commission a *rejeté* un amendement de M. Bernard Accoyer de suppression de l'article.

La commission a examiné cinq amendements de M. Germain Gengenwin :

- un amendement visant à supprimer les dispositions qui organisent une collecte de la taxe d'apprentissage au niveau national et à prévoir que la répartition des fonds collectés dans l'espace régional se fera après concertation avec les régions concernées ;

- un amendement supprimant les syndicats de la liste des organismes habilités à la collecte de la taxe d'apprentissage ;

- un amendement supprimant les associations à compétence nationale de la liste des organismes habilités à collecter la taxe d'apprentissage et précisant la nature « consulaire » des groupements professionnels autorisés à réaliser cette collecte ;

- un amendement supprimant les dispositions habilitant des organismes à effectuer une collecte de la taxe d'apprentissage au niveau national ;

- un amendement précisant que la collecte au niveau régional ne peut se faire qu'auprès des entreprises implantées dans ladite région.

M. Germain Gengenwin a réaffirmé la nécessité d'organiser la collecte de la taxe d'apprentissage exclusivement au niveau régional. La loi quinquennale a, à tort, ouvert la possibilité d'effectuer une collecte au niveau national à travers des structures agréées, ce qui permet désormais d'orienter la taxe d'apprentissage vers des organismes de formation qui n'ont rien à voir avec l'apprentissage proprement dit.

M. Gérard Lindeperg a observé que ces amendements effectuaient une réforme de fond de la collecte de la taxe d'apprentissage. Or les partenaires sociaux ne sont pas prêts, aujourd'hui, à accueillir une telle transformation. Un débat entre le MEDEF, les syndicats, les groupements professionnels et les organismes consulaires doit tout d'abord avoir lieu pour tenter de rapprocher des positions qui, pour le moment, sont diamétralement opposées.

Le projet de loi propose donc simplement de remettre un peu d'ordre dans les mécanismes de collecte et de donner plus de transparence aux flux financiers. La réforme proposée par les amendements va quant à elle beaucoup plus loin et dépasse la portée du présent projet de loi, qui n'est pas un texte de réforme de la taxe d'apprentissage.

Enfin, s'il est tout à fait envisageable que les comités régionaux débattent de la répartition de la taxe d'apprentissage, leur composition et leurs modalités de fonctionnement doivent par contre être revus, car si cet organisme semble parfaitement fonctionner en Alsace, il n'en va pas de même partout, et bien souvent, le débat entre les élus, les partenaires

sociaux et les représentants de l'Etat est inexistant.

Le président Jean Le Garrec a considéré que, si la réforme globale de la taxe d'apprentissage semble se justifier, celle-ci ne peut néanmoins pas trouver sa place dans le présent projet de loi.

Le rapporteur s'est opposé aux amendements en considérant que l'organisation de la collecte prévue par l'article 45 privilégie déjà le niveau régional, ce qui devrait permettre de satisfaire les préoccupations à l'origine des amendements de M. Germain Gengenwin.

La commission a *rejeté* les cinq amendements.

La commission a *rejeté* deux amendements de M. Maxime Gremetz

:

- le premier visant à étendre à l'ensemble des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage les règles applicables aux organismes paritaires collecteurs agréés,

- le second instituant un conseil d'administration dans chaque CFA.

La commission a ensuite *adopté* l'article 45 sans modification.

Article additionnel après l'article 45

(article L. 910-1 du code du travail)

Comités de coordination régionaux et comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle

La commission a examiné un amendement du rapporteur substituant aux « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » (COREF) et aux « comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » des « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle » et des « comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle » et précisant la composition, les missions et les modalités de fonctionnement des comités de coordination régionaux.

M. Gérard Lindeperg, co-signataire de l'amendement, a rappelé que les actuels COREF ne répondent pas aux exigences de coordination des politiques d'emploi et de formation au niveau régional. Dans le meilleur des cas, ils permettent une simple information concernant tour à tour les politiques de l'Etat (par le préfet ou son représentant) et les politiques de la région (par le président du conseil régional ou son représentant).

Les nouvelles responsabilités des conseils régionaux dans le cadre des lois de décentralisation et de la loi quinquennale appelaient une représentation des conseillers régionaux dans le cadre d'un nouveau collège, au même titre que les partenaires sociaux et les représentants de l'Etat. Il était par ailleurs indispensable, dans un souci d'efficacité, de passer du stade actuel de l'information à une phase nouvelle de coordination.

L'amendement présenté a pour but de répondre à ces objectifs et met en place, dans chaque région, l'équivalent du comité national de coordination.

Le président Jean Le Garrec s'est interrogé sur la nécessité de préciser, dans la loi, la nature des commissions que les comités de coordination régionaux peuvent créer pour assurer leur fonctionnement.

M. Gérard Lindeperg a considéré qu'il était important de bien préciser les compétences de ces comités et a proposé deux rectifications à l'amendement.

La commission a *adopté* l'amendement ainsi rectifié.

Après l'article 45

La commission a examiné un amendement de M. Germain Gengenwin visant à développer la mise en place des informations à distance utilisant les nouvelles technologies d'information et de communication sans que soit obligatoire le regroupement des stagiaires dans un lieu déterminé.

M. Germain Gengenwin a précisé que ce dispositif qui abaissera le coût des formations, doit être encouragé. Il correspond d'ailleurs à une réelle attente, comme en témoigne le choix par l'assemblée générale des planteurs de betteraves de retenir comme thème central de ses travaux l'utilisation de l'internet pour la formation à distance des agriculteurs qui souhaitent se spécialiser dans cette culture.

M. Gérard Lindeperg a fait observer que l'ensemble des formations est basé sur le principe des stages et que la formation à distance pose encore de nombreux problèmes complexes qui ne trouveront pas de solution dans le cadre de l'examen de ce projet.

Le rapporteur s'est déclaré défavorable à l'amendement dans la mesure où il paraissait indispensable de maintenir l'obligation de phases de

regroupement dans la formation à distance.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Germain Gengenwin permettant aux organismes de formation professionnelle d'intégrer leurs dépenses destinées à la recherche et au développement dans l'obligation légale de financement.

Tout en approuvant la nécessité d'approfondir la réflexion sur ce point, **le rapporteur** a souligné le caractère trop imprécis de la rédaction de l'amendement, cette question pouvant par ailleurs être réglée par voie conventionnelle.

La commission a *rejeté* l'amendement.

La commission a examiné un amendement de M. Germain Gengenwin prévoyant qu'un rapport permettant de mesurer l'impact de la loi sur la formation professionnelle est remis au Parlement chaque année.

M. Germain Gengenwin a indiqué qu'il était nécessaire de rendre compte de l'usage qui était fait de la collecte de la taxe professionnelle. Il a rappelé en outre que le Plan régional de formation (PRF) mis en place dans le cadre de la loi quinquennale sur l'emploi n'a jamais connu de suite, faute sans doute de suivi de l'application de la loi.

Le président Jean Le Garrec a rappelé que l'avis budgétaire sur les crédits de la formation professionnelle de la commission des affaires culturelles était le support privilégié pour en faire l'analyse et porter chaque année un jugement sur l'application de ces textes.

La commission a *rejeté* l'amendement.

chapitre III

Lutte contre les discriminations

Section 3

Lutte contre les discriminations dans les locations de logements

Article 50

(article 1^{er} de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986)

Mesures de lutte contre les discriminations dans la location de logements

Le présent vise à compléter l'article 1^{er} de la loi du 6 juillet 1989 précitée dite « loi Mermaz » par un alinéa posant le principe de non-discrimination en matière d'accès au logement locatif.

L'article 1^{er} pose d'ores et déjà le principe du droit au logement, notamment par l'affirmation de la liberté de choix pour toute personne de son mode d'habitation et celle de l'équilibre des droits et des obligations réciproques des bailleurs et des locataires.

Il n'en existe pas moins des pratiques discriminatoires en matière d'accès au parc locatif, comme en attestent, outre quelques affaires récentes relatives à la gestion des fichiers de certains offices HLM, la sociologie de certains quartiers et les nombreux témoignages recueillis par le 114, le numéro d'appel gratuit anti-discriminations. Les statistiques existantes placent les discriminations en matière de logement au troisième rang (14 %) après les discriminations en matière d'emploi (40 %) et les inégalités de traitement par la police et la gendarmerie (17 %).

Il est donc proposé par le présent article d'affirmer le principe de non discrimination en matière de location de logement, sur le modèle de ce qui existe à l'article L 122-45 du code du travail et aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal.

Le débat qui a eu lieu à l'Assemblée nationale le 12 octobre dernier sur la proposition de loi de M. Jean Le Garrec et des membres du groupe socialiste relative à la lutte contre les discriminations, conduit à formuler deux observations sur le présent article :

- aux formes de discriminations prévues (origine, sexe, situation de la famille, état de santé, handicap, mineurs, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non appartenance ethnique, nationale, raciale ou religieuse) pourraient être ajoutées celles introduites à l'article L. 122-45 par la proposition de loi précitée (orientation sexuelle, patronyme, apparence physique) ;

- se pose la question de la charge de la preuve de la discrimination : on sait que la difficulté pour une personne discriminée à fournir la preuve de la discrimination ne permet que rarement l'aboutissement d'actions en justice. Dès lors, en l'absence d'aménagement de la charge de la preuve comparable à celui opéré pour les discriminations en matière d'emploi, on peut s'interroger sur l'effectivité du présent article.

La commission a *adopté* trois amendements du rapporteur :

- les deux premiers incluant dans le champ des discriminations celles fondées sur le patronyme, l'apparence physique et l'orientation sexuelle ;
- le troisième aménageant la charge de la preuve en matière de discrimination dans la location de logements.

La commission a ensuite *adopté* l'article 50 ainsi modifié.

Chapitre IV

Elections des conseillers prud'hommes

Article 51

(articles L. 513-3, L. 513-4, L. 513-10, L. 514-2 du code du travail)

Elections prud'homales et indépendance des conseillers prud'homaux

Le présent article poursuit un triple objectif :

- clarifier le déroulement des opérations électorales prud'homales ;
- clarifier et compléter la procédure applicable en matière de contentieux électoral prud'homal ;
- mieux protéger les conseillers prud'homaux dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que les participants aux opérations électorales.

Il convient de relever que la reprise par la proposition de loi n° 2566 de M. Jean Le Garrec et du groupe socialiste relative à la lutte contre les discriminations, adoptée le 1^{er} octobre dernier en première lecture par l'Assemblée nationale, de certaines des dispositions de cet article en modifie sensiblement l'architecture initiale puisque n'ont plus lieu d'être étudiés ici : le 2° du II et le III. Il convient également, pour une bonne lecture des dispositions relatives aux élections prud'homales de rappeler qu'elles font l'objet de propositions de modifications dans le texte adopté en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 28 novembre dernier de la proposition de loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de Mme Catherine Génisson et des membres du groupe socialiste.

Le **paragraphe I** modifie l'article L. 513-3 du code du travail

relatif à l'établissement des listes électorales.

Le 1° supprime la transmission par l'employeur de listes distinctes pour les salariés relevant de la section encadrement et pour les cadres relevant du collège employeurs, parallèlement à celle faite à l'autorité administrative compétente des listes de salariés de l'entreprise.

Reste à savoir si la suppression des listes distinctes signifie que la mention de l'appartenance à la section de l'encadrement ou au collège employeurs figure sur la liste unique des salariés ou s'il n'entre plus dans les attributions de l'employeur de procéder à cette répartition.

La seconde option serait de nature à perturber l'établissement des listes en alourdissant la tâche de l'autorité administrative ou du maire et de la commission électorale.

En outre, elle n'ouvrirait droit pour les salariés concernés à rectification que sur le fondement des huitième et neuvième alinéas introduits dans l'article L. 513-3 par le présent article, alors qu'ils disposent aujourd'hui de quinze jours pour contester les listes transmises par l'employeur à l'autorité administrative compétente. Une clarification est indispensable sur ce point.

Le 2° introduit au septième alinéa des dispositions garantissant l'exercice de leurs fonctions en toute indépendance par les salariés membres de la commission électorale chargée d'établir la liste électorale :

- obligation pour l'employeur de les rendre disponibles pour participer aux travaux ;
- assimilation de ceux-ci à du temps de travail effectif tant pour leur couverture sociale que pour le calcul des congés payés ou couvrir les avantages liés à l'ancienneté ;
- la participation à ces travaux ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement.

Le 3° supprime la référence aux articles L. 25, L. 27 et L. 34 du code électoral en cas de contestation de la liste électorale établie par le maire, référence rendue inutile par la mise en place par les 4° et 5° du présent paragraphe d'une procédure de contestation spécifique.

Les 4° et 5° insèrent deux alinéas nouveaux après le septième alinéa de l'article L. 513-3 du code du travail créant une procédure de contestation de la liste électorale établie par le maire :

- jusqu'à sa clôture, tout électeur ou son représentant peut former

une réclamation devant le maire ;

- après sa clôture et jusqu'au jour du scrutin, la contestation peut être portée devant le tribunal d'instance statuant en dernier ressort.

Il convient d'observer que le recours contentieux est ouvert au préfet, au procureur de la République, à tout électeur ou mandataire d'une liste (sauf opposition de l'électeur ou des électeurs intéressés avertis).

Ce recours est donc plus largement ouvert que précédemment puisqu'il ne pouvait antérieurement être exercé que par tout électeur de la commune ou le préfet. Il prend cependant en considération l'éventuelle opposition des électeurs pour le compte desquels un mandataire pourrait entamer une action confortant ainsi la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass, 2^{ème} Civ., 9 décembre 1997, TPS 1998). Le pourvoi en cassation est ouvert aux mêmes personnes.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 513-4 du code du travail :

Le 1^o précise que l'élection prud'homale a lieu « *au scrutin de liste* ». Cette modification rédactionnelle se justifiait essentiellement par la référence aux « listes » faites par le 2^o du présent paragraphe retiré par le Gouvernement.

Le 2^o relatif à la recevabilité des listes aux de candidatures aux élections prud'homales a été repris dans la proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 12 octobre dernier et n'a plus lieu de figurer dans cet article. En revanche, le regroupement des dispositions relatives aux élections complémentaires dans l'article L. 513-8 rend inutile le maintien du deuxième alinéa actuel de l'article L. 513-4 qu'il convient de supprimer.

Le 3^o précise les conditions de notification à l'employeur par le mandataire d'une liste des noms des salariés qu'il entend présenter comme candidat. Cette formalité a notamment pour intérêt de faire courir, à compter de la notification, le régime de protection du salarié candidat régi par le deuxième alinéa de l'article L. 514-2 du code du travail. Le fait que la notification ne puisse intervenir plus de trois mois avant le dépôt de la liste évite les abus éventuels de ce régime protecteur.

Le 4^o crée, en complétant l'article L. 513-4, un régime de protection des mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes équivalent à celui mis en place par le 2^o du I du présent article pour les conseillers prud'hommes élus afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions en toute indépendance.

Le **paragraphe III** a été repris dans la proposition de loi relative à

la lutte contre les discriminations adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 12 octobre dernier et n'a plus lieu de figurer dans le présent article.

Le **paragraphe IV** modifie le régime de protection des salariés candidats aux élections prud'homales fixé par le deuxième alinéa de l'article L. 514-2 du code du travail. Ces salariés bénéficient, à l'instar des conseillers élus ou ayant cessé leurs fonctions depuis moins de six mois, des dispositions de l'article L. 412-8 du même code soumettant le licenciement des délégués syndicaux à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Il est proposé de modifier le régime actuel sur quatre points :

- la notification de la liste par le mandataire sert de fait générateur à la mise en œuvre de ce régime protecteur, et non plus la publication de la liste ;

- peut toutefois également constituer le fait générateur la connaissance de la candidature du salarié par l'employeur, à condition que le salarié en fasse la preuve ;

- la protection continue de courir pendant quatre mois après la publication de la liste et non plus trois, afin d'éviter toute interruption de protection ;

- cette protection étendue ne doit pas être détournée : elle ne vaut que si le salarié figure effectivement sur la liste déposée afin d'éviter l'annonce de candidatures ayant pour seul but de protéger un salarié exposé contre un licenciement.

Le **paragraphe V** modifie l'article L. 514-5 afin d'assurer le bon fonctionnement des conseils de prud'hommes en portant à cinq ans et non plus trois la durée de l'inéligibilité applicable à un conseiller qui refuse son installation ou est démissionnaire d'office (refus de remplir le service auquel il est appelé, sans motif légitime et après mise en demeure).

Ce passage à cinq ans est cohérent avec la durée du mandat et la durée est d'ailleurs celle également retenue pour la déchéance.

*

La commission a *adopté* trois amendements de cohérence du rapporteur :

- le premier visant à préciser que l'employeur doit laisser le salarié membre de la commission électorale libre de remplir l'ensemble des fonctions lui incombant, même si elles peuvent être plus larges que la seule participation aux séances de la commission ;

- le deuxième supprimant les dispositions relatives à la recevabilité des listes de candidatures aux élections prud'homales déjà incluses dans la proposition de loi relative à la lutte contre les discriminations adoptée par l'Assemblée nationale en première lecture le 12 octobre dernier ;

- le dernier supprimant les dispositions relatives à la procédure de contentieux des opérations électorales prud'homales également reprises dans cette proposition de loi.

La commission a *adopté* l'article 51 ainsi modifié.

Article 52

(articles L. 511-4, L. 512-13, L. 513-7 et L. 513-8 du code du travail)

Elections complémentaires et vacances de postes

Le présent article a pour objet de clarifier les règles relatives aux élections prud'homales complémentaires (**paragraphes I et II**) et aux vacances de postes de conseillers prud'hommes (**paragraphe I**). Il introduit en outre des dispositions destinées à garantir l'indépendance des membres du conseil supérieur de la prud'homie dans l'exercice de leurs fonctions (**paragraphe IV**).

Le paragraphe I opère une nouvelle rédaction de l'article L. 513-8 relatif à la durée du mandat des conseillers prud'hommes accédant à leurs fonctions autrement que dans le cadre de l'élection générale.

Alors que l'article actuel visait les conseillers prenant un poste devenu vacant ou élu dans le cadre d'une élection complémentaire, cette seconde catégorie n'est plus visée dans la nouvelle rédaction mais fait l'objet d'un troisième alinéa dans la nouvelle rédaction de l'article 513-8 proposée par le paragraphe II du présent article.

Les dispositions relatives aux conseillers appelés à pourvoir une vacance de poste en cours de mandat proposées par le présent paragraphe font l'objet d'améliorations rédactionnelles mais ne modifient pas le terme du mandat qui reste celui de la tenue des prochaines élections générales.

Le **paragraphe II** rassemble et complète l'ensemble des dispositions relatives aux élections complémentaires dans un nouvel article L. 513-8 du code du travail.

Le **premier alinéa** reprend le fond des dispositions jusqu'à présent contenues dans le deuxième alinéa de l'article L. 513-4.

Ces dispositions relatives à la tenue des élections complémentaires ne sont pas modifiées : il y est procédé dans les six mois qui suivent la parution du décret augmentant les effectifs d'une section d'un conseil de prud'hommes.

Le **deuxième alinéa** reprend pour l'essentiel les dispositions du premier alinéa de l'actuel article L. 513-8 du code du travail en les clarifiant. Il définit les motifs, autres que l'augmentation des effectifs, pouvant entraîner une élection complémentaire :

- les élections générales n'ont pas permis de constituer la section ou de la compléter ;

- plusieurs postes sont devenus vacants et n'ont pu être pourvus par les suivants de la liste en vertu de l'article L. 513-6 du code du travail ; les motifs de vacances peuvent être le refus d'installation ou la cessation de fonctions. Il est à noter que cette rédaction ne reprend pas le deuxième alinéa de l'actuel article L. 513-8 qui appliquait le même régime au cas où l'élection est annulée du fait de l'inéligibilité des élus. On peut considérer que ce cas entre dans l'impossibilité de constituer la section ou de la compléter ; le point mériterait cependant d'être précisé.

Le **troisième alinéa** reprend les dispositions du deuxième alinéa de l'actuel article L. 513-7 du code du travail fixant le terme du mandat des élections des conseillers élus dans le cadre d'une élection complémentaire à la même date que celui des autres conseillers.

Le **quatrième alinéa** reprend en isolant et en les clarifiant certaines des dispositions de l'actuel article L. 513-8 du code du travail ; lorsqu'il a déjà été procédé à une élection complémentaire pour un motif autre que l'augmentation des effectifs, il n'est plus pourvu aux vacances de postes jusqu' « *au prochain scrutin général* », formulation plus claire que le mot « *renouvellement* » employé dans le texte actuel.

Cet alinéa présente une novation importante. Est reconduite la disposition selon laquelle le conseil fonctionne pourvu que le nombre des membres soit au moins de la moitié du nombre fixé par décret, ce quelle que soit leur qualité. Il est en revanche précisé que la composition paritaire des formations du conseil doit être respectée, de sorte que l'équilibre entre salariés et employeurs soit maintenu.

L'usage du mot « *formations* » implique que cette parité est applicable dans les formations de jugement, en formation de référé ainsi que dans le bureau de conciliation.

Le **paragraphe III** tire les conséquences rédactionnelles,

s'agissant de la tenue de nouvelles élections à la suite de la dissolution d'un conseil de prud'hommes sur le fondement de l'article L. 512-13 du code du travail, du transfert des dispositions relatives aux élections complémentaires de l'article L. 513-4 à l'article L. 513-8 du même code.

Le **paragraphe IV** crée au profit des salariés membres du conseil supérieur de la prud'homie un régime de protection analogue à celui dont bénéficient les membres de la commission électorale, les mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes : exercices des fonctions assimilés à du temps de travail effectif ; temps laissé par l'employeur pour les exercer ; protection contre le licenciement ou la sanction fondée sur l'exercice desdites fonctions.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Chapitre VI

Dispositions diverses

Article 62

(article 8 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989)

Composition du Conseil national des missions locales

Cet article a pour objet d'élargir la composition du Conseil national des missions locales qui a été institué par l'article 8 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 à des représentants des régions. Il faut rappeler que ce Conseil a été mis en place pour développer la concertation entre l'Etat et les collectivités territoriales au sein du réseau des missions locales. Il réunit aujourd'hui les représentants des ministres concernés et des présidents de missions locales. L'association des régions est cohérente avec les compétences qui leur ont été transférées en matière de formation professionnelle des jeunes dans le cadre de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993. Les régions sont devenues, avec l'Etat et les communes, les principaux partenaires et financeurs des missions locales.

L'article 62 du projet de loi vise à réécrire le premier alinéa de l'article 8 de la loi précitée. Désormais, le Conseil national des missions locales réunit « *les représentants des ministres compétents en matière d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, des représentants de régions et des présidents de missions locales.* »

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 63

(article L. 122-17 du code du travail)

Reçu pour solde de tout compte

Cet article a pour objet de modifier les dispositions du code du travail relatives au reçu pour solde de tout compte.

1. L'état actuel du droit peut s'avérer contraire aux intérêts du salarié quittant une entreprise.

Le reçu pour solde de tout compte constitue une attestation écrite par laquelle le salarié reconnaît avoir perçu les sommes qui lui sont versées par l'employeur à l'expiration du contrat de travail. En l'absence de contestation par les salariés dans un délai de deux mois, ce document a un effet libératoire à l'égard de tous les éléments de rémunération dont le paiement est envisagé au moment du règlement du compte.

Il a été constaté que beaucoup d'employeurs imposent aux salariés de signer ce document et peuvent, de ce fait, se garantir contre toute contestation ultérieure. Dans la pratique, l'employeur délivre le reçu et exige la signature du salarié alors même qu'aucune disposition légale n'institue une quelconque obligation en la matière s'imposant au salarié. Dès lors que le reçu pour solde de tout compte non dénoncé dans le délai de deux mois répond aux conditions de forme régies par le code du travail, il a un effet libératoire pour tous les éléments de rémunération. On peut relever la brièveté du délai de forclusion, de deux mois alors que les délais de forclusion relatifs à l'action en paiement de salaire est de cinq ans ou des dommages-intérêts de trente ans. Seul l'employeur est bénéficiaire de cette situation.

Il faut éviter que le reçu pour solde de tout compte soit utilisé aux dépens du salarié, lequel fragilisé au moment de la rupture de son contrat de travail et souvent mal informé des modalités de calcul des diverses indemnités peut se trouver privé du droit de contestation ultérieure concernant le montant des sommes reçues.

2. Il est proposé de limiter les effets juridiques liés à la signature de ce document.

Afin de prémunir pleinement les salariés contre les effets préjudiciables de l'utilisation du reçu dans certaines conditions, il est proposé de limiter l'effet juridique de ce document à celui d'un reçu des sommes qui y figurent expressément. Cette mesure apparaît comme une consolidation législative d'une jurisprudence protectrice des salariés développée par la Cour de cassation. Ainsi l'article L. 122-17 est réécrit par l'article 63 du projet de loi pour faire du reçu pour solde de tout compte un document ayant pour seule valeur « *la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.* »

Cette mesure a pour objet de limiter la valeur du reçu et de supprimer par là même, un délai de forclusion trop réduit aujourd'hui, ce qui entraînait un nombre très important de litiges opposant les salariés à leurs anciens employeurs. Le rapporteur est favorable à cette disposition qui corrige un déséquilibre qui, lors de la rupture des relations contractuelles, préserve les seuls intérêts de l'employeur. Cette mesure est de nature à clarifier les obligations réciproques des parties en cas de rupture du contrat, et de ce fait, de limiter les litiges. En définitive, ces nouvelles dispositions devraient inciter les employeurs à assumer complètement le coût d'une rupture de contrat de travail.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 64

(articles L. 231-12 du code du travail)

Pouvoirs de l'inspecteur du travail en cas de situation dangereuse liée à des substances chimiques

Cet article vise à compléter l'article L. 231-12 du code du travail relatif aux pouvoirs de l'inspection du travail en cas de situation dangereuse pour la santé des salariés. Il s'inscrit dans le cadre global d'une réflexion menée depuis quelques années par le ministère de l'emploi et de la solidarité dans le but de renforcer la protection des travailleurs susceptibles d'être exposés à certains agents chimiques particulièrement dangereux pour la santé, comme les agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.

1. Cet article, qui permet la transposition d'une directive européenne sur le sujet, élargit le champ de l'article L. 231-12.

La nécessité de transposer en droit interne la directive 98/24 relative à la protection des travailleurs contre les risques liés aux agents chimiques a suscité une réflexion globale sur la stratégie de lutte contre les risques chimiques et en particulier sur la question de ce que l'on nomme les « valeurs limites d'exposition professionnelle ». Dans ce cadre, et après étudié de près les législations en vigueur dans d'autres Etats membres de l'Union européenne, et notamment en Grande-Bretagne et en Allemagne, il a été décidé de renforcer en France la protection des travailleurs exposés à diverses substances nocives.

L'article L. 231-12 est structuré autour de trois nouveaux paragraphes et voit son champ élargi.

Le **I** de cet article vise à faire du premier alinéa de l'actuel article L. 231-12 un paragraphe I, étant entendu qu'il est proposé de restructurer et de compléter cet article du code du travail qui se décomposerait ainsi en trois paragraphes distincts.

Le premier alinéa actuel de l'article L. 231-12, qui devient un I, reste inchangé quant à son contenu. Rappelons qu'il permet à un inspecteur du travail de lancer une procédure d'arrêt de chantier en cas de danger grave et imminent. Cette disposition a été introduite dans le code du travail par la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991. Destinée à améliorer la prévention des accidents du travail notamment dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, cette disposition s'est révélée très efficace et a permis, depuis 1992, de soustraire près de 52 000 travailleurs d'une situation qui aurait pu mettre gravement en péril leur intégrité physique ou leur vie. On peut noter que cette mesure n'a entraîné, à ce jour, aucune contestation sérieuse devant les tribunaux administratifs ou judiciaires. Notons que les demandes d'arrêt de chantier ne touchent que peu d'entreprises (moins de 1 %).

On peut, en outre, rappeler que cette procédure a été élargie aux chantiers de retrait de l'amiante par l'article 39 de la loi du 28 mai 1996, ce qui permet à un inspecteur du travail d'arrêter un chantier lorsque celui-ci constate l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés à ces opérations de démantage.

2. Les pouvoirs de l'inspection du travail sont étendus à la protection contre les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

Le **II** de l'article 64 a pour objet d'insérer un nouveau paragraphe, le II, au sein de l'article L. 231-12.

Aux termes de ces nouvelles dispositions, les pouvoirs de l'inspecteur sont élargis au cas où il « *constate que les travailleurs se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxiques pour la reproduction à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par décret* ». Dans ce cas, l'inspecteur du travail « *met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.* » (**premier alinéa du II** de l'article L. 231-12 complété)

D'après le **deuxième et dernier alinéa du II** nouveau introduit dans l'article L. 231-12, si à l'issue du délai fixé par l'inspecteur du travail dans sa mise à demeure et après vérification par un organisme agréé du caractère dangereux de la situation pour les salariés, le dépassement persiste, il est possible à l'inspecteur ou au contrôleur du travail « *d'ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée* ». On note qu'il s'agit d'une faculté donnée à l'inspection du travail et non d'une mesure systématique. L'inspecteur ou le contrôleur du travail ont donc une marge d'appréciation en la matière non négligeable. Ce nouvel outil juridique devrait permettre aux inspecteurs du travail de mettre fin à des situations de dépassement de taux admis présentant un danger, à plus ou moins long terme, pour la santé des travailleurs exposés.

Comme pour les chantiers de retrait de l'amiante, le principe d'arrêt de l'activité repose sur la nécessité de protéger les salariés exposés à un risque immédiat dont les effets nocifs sur la santé peuvent s'avérer très importants, même s'ils sont différés dans le temps. Ces risques, en raison de l'apparition parfois tardive de leurs manifestations physiques, sont aujourd'hui largement sous-estimés. Les moyens de prévention à mettre en œuvre au sein des entreprises restent, en outre, très insuffisants.

L'existence de ces mesures semble de nature à fortement inciter les entreprises à respecter les dispositions relatives à la prévention des risques chimiques.

Les effets attendus et les conséquences de ces nouvelles dispositions

Le nombre de salariés concernés par ces dispositions est important. Ceux susceptibles d'être exposés aux agents cancérigènes sont estimés à un million ; ceux exposés aux agents toxiques pour la reproduction à 700 000 (salariés exposés aux pesticides non inclus). Quant à la catégorie des agents mutagènes, elle recoupe en grande partie celle des cancérigènes et celle des toxiques pour la reproduction.

Aujourd'hui un nombre difficile à déterminer développent des cancers à cause de produits ou de substances auxquels il sont été exposés sur le lieu de travail. Pour les salariées femmes, on sait que certaines fausse-couche ou le fait de donner naissance à des enfants malformés peuvent être dus à ces mêmes causes. Par ailleurs, il existe un nombre également difficile à fixer d'hommes et de femmes souffrant d'infertilité à cause de leur exposition à des produits toxiques pour la reproduction. Ces mesures devraient d'une manière générale diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Quant aux entreprises concernées, ce seront très occasionnellement les grandes entreprises du secteur chimique qui ont déjà pris des mesures de prévention importantes. En revanche, certaines petites et moyennes entreprises d'autres secteurs devraient être plus fréquemment confrontées à des situations de dépassement de valeurs-limite contraignantes. Ces nouvelles dispositions requerront de la part des entreprises concernées une attention renouvelée : celles-ci devront désormais vérifier les niveaux d'exposition des travailleurs aux produits précités et pourront notamment utiliser les services de laboratoires agréés au sens de l'article R.231-55 du code du travail.

Le **III** de l'article 64 indique que les trois derniers alinéas de l'actuel article L. 231-12 deviennent un paragraphe III, ce qui permettra d'améliorer la clarté d'ensemble du dispositif. Les dispositions de ces alinéas (sur la reprise des travaux, la procédure de jugement en référé par le président du tribunal de grande instance, la mention au décret en Conseil d'Etat) restent inchangées par le projet de loi hormis une modification de cohérence rédactionnelle introduite par le **IV** de l'article 64. Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions sur les agents cancérigènes et autres, il est proposé de parler non seulement d'arrêt et de reprise des travaux (ce qui correspond mieux aux situations d'arrêts de chantiers dans le BTP) mais également de reprise « *de l'activité concernée* » dans le premier alinéa du nouveau III de l'article L. 231-12.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 65

(articles L. 117-5-1 et L. 117-18 du code du travail)

Risques d'atteinte à la santé des salariés apprentis

Cet article, qui modifie les articles L. 117-5-1 et L. 117-18 du code du travail, vise à mieux protéger les salariés apprentis vis-à-vis des entreprises qui méconnaissent gravement leurs obligations à leur égard. L'objectif poursuivi consiste notamment à mieux définir le champ de la procédure d'urgence. Elle devrait être réservée aux seuls cas où il est porté atteinte à la santé et à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, les autres aspects de la protection des salariés apprentis en danger pouvant être traités selon la procédure de droit commun.

1. La procédure d'urgence est adaptée grâce à la réécriture de l'article L. 117-5-1.

La procédure d'urgence prévue actuellement à l'article L. 117-5-1 du code du travail a pour objet d'assurer la protection des apprentis lorsque les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé, à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti. La procédure de droit commun prévue par l'article L. 117-5 a pour objet de sanctionner les entreprises qui ne respectent pas les obligations mises à leur charge par la législation de l'apprentissage et les dispositions relatives aux jeunes travailleurs.

La mise en œuvre de la procédure d'urgence entraîne dans les faits de nombreuses difficultés pratiques et juridiques. Par exemple, la mise en demeure mise en place par cet article n'apparaît pas toujours appropriée. Il serait plus judicieux de faire appel à une enquête contradictoire.

Le **I** de l'article 65, qui propose une réécriture de l'article L. 117-5-1 a pour but de rendre la procédure d'urgence plus opérationnelle et de mieux garantir les droits de l'apprenti quelle que soit la procédure utilisée.

D'après l'article **L. 117-5-1 réécrit**, la procédure intervient toujours « *en cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti* ». Aux termes du **premier alinéa**, dans ce cas, l'administration du travail procède à une enquête contradictoire et demande, s'il y a lieu, la suspension du contrat d'apprentissage. L'employeur est alors tenu de continuer à rémunérer l'apprenti concerné.

D'après le **deuxième alinéa**, dans un délai de quinze jours, le directeur départemental du travail ou le chef de service assimilé demande ou

pas la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage. Le **troisième alinéa** traite du cas où l'administration du travail refuse que le contrat d'apprentissage se poursuive. Dans ce cas, cette décision entraîne la rupture de ce contrat. Afin de ne pas pénaliser l'apprenti, qui n'est en rien responsable de la situation, son ancien employeur est tenu de lui verser « *les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.* »

Un **quatrième alinéa** prévoit que le refus de la poursuite du contrat par l'autorité administrative compétente peut s'accompagner dans les cas les plus graves, « *de l'interdiction faite à l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes sous contrat d'insertion en alternance* » pour une durée devant être déterminée par l'administration. La panoplie des sanctions est donc large et peut permettre de pénaliser durablement les entreprises ayant gravement violé leurs obligations à l'égard des apprentis employés par elles.

Le **dernier alinéa** indique que le centre de formation d'apprentis (CFA) fait les démarches nécessaires pour que l'apprenti en question puisse poursuivre sa formation et trouver « *un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation.* »

2. L'article L. 117-18 doit être modifié pour préciser les modalités des ruptures des contrats d'apprentissage.

Le **II** de l'article 65 a pour objet de modifier et de compléter d'un nouvel alinéa l'article L. 117-18 du code du travail.

Le **1° du II** a pour objet de compléter l'article L. 117-18 pour qu'il soit fait référence dans cet article explicitement à la procédure prévue à l'article L. 117-5. Il a été jugé nécessaire de lever les ambiguïtés issues de l'existence d'un double régime de rupture des contrats d'apprentissage : le régime de droit commun prévu à l'article L. 117-17 et le régime exceptionnel prévu aux articles L. 117-5-1 et L. 117-18. La décision administrative de non-reprise de l'exécution du contrat après une suspension provisoire dans le cadre de la procédure d'urgence et la décision du préfet de ne pas laisser les contrats se poursuivre jusqu'à leur terme dans le cadre de la procédure de droit commun entraînent toutes deux une rupture du contrat de plein droit.

Le **2° du II** a pour but d'insérer un deuxième alinéa nouveau dans l'article L. 117-18 en prévoyant, de la même façon que pour l'article L. 117-5-1, que le fait pour le préfet de décider de la non-exécution du contrat jusqu'au terme prévu a deux effets : la rupture du contrat d'une part et d'autre part l'obligation faite à l'employeur de payer à l'apprenti ce qu'il lui aurait versé si le contrat s'était déroulé normalement jusqu'à son terme.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 66

(article L. 952-1 du code du travail et articles 3 et 3-2 de la loi n° 46-1173 du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession de coiffeur)

Participation au développement de la formation continue des employeurs et validation des acquis dans la coiffure

En dehors du paragraphe I retiré par le Gouvernement, le présent article répond à deux objectifs :

- l'extension à de nouvelles catégories d'employeurs des dispositions de l'article L. 951-2 du code du travail relatif à la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle (**paragraphe II**) ;

- la suppression de la procédure particulière transitoire de validation de l'expérience professionnelle dans la coiffure (**paragraphe III**).

Le paragraphe II rend applicable l'obligation de consacrer un pourcentage minimal de 0,15 % du montant des rémunérations versées au financement des actions de développement de la formation professionnelle continue, aux employeurs de moins de dix salariés occupant des personnes mentionnées au chapitre I^{er} du titre VII du livre VII du code du travail.

Les salariés concernés sont les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation. La disposition proposée permet donc de leur offrir un premier accès à la formation continue, dans un esprit comparable à celui qui avait conduit à étendre cette même obligation aux employés de maison par la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 relative au développement des emplois de services aux particuliers. Il convient de rappeler que les salariés à temps partiel ne seront pas concernés du fait de l'existence d'une franchise de contribution lorsque celle-ci est inférieure à 100 francs. De ce fait, la mesure devrait concerner 30 000 personnes.

Le paragraphe III met fin au régime transitoire de reconnaissance des acquis professionnels en vigueur dans la coiffure.

En vertu de l'article 3 de la loi n° 46-1173 du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession de coiffeur tel qu'il résulte de sa modification par l'article 18 de la loi n 96-603 du 6 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat,

tout salon de coiffure, fût-il un établissement ressortant d'une même entreprise disposant de plusieurs salons, doit être « *placé sous le contrôle effectif et permanent d'une personne qualifiée* ». Celle-ci doit être titulaire du brevet professionnel, du brevet de maîtrise de la coiffure ou d'un titre équivalent homologué.

Toutefois, le deuxième alinéa a prévu une période transitoire de trois ans pour se mettre en conformité avec ce dispositif. Par ailleurs, s'agissant des entreprises de coiffure à établissement unique, le troisième alinéa du même article prévoit la possibilité de faire valider par une commission nationale la capacité professionnelle de la personne exerçant de façon effective à temps complet une activité professionnelle de coiffure.

Le présent article propose d'abroger ces deux alinéas : l'un n'a plus d'objet, la période transitoire étant arrivée à expiration ; le second n'en a plus du fait de la mise en place par les articles 40 à 42 du présent projet d'un dispositif global de validation des acquis. La même raison conduit à proposer la modification de l'article 3-2 de la loi du 23 mai 1946 précitée afin d'y supprimer les dispositions relatives à la reconnaissance des acquis professionnels des coiffeurs à domicile.

Il convient d'observer que les dispositions supprimées, outre qu'elles constitueraient un doublon avec le dispositif de validation des acquis du présent projet, sont moins favorables que celui-ci sur deux points : il y a reconnaissance des acquis, mais pas validation par la délivrance d'un diplôme ; la durée d'expérience professionnelle requise est de cinq ans.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article additionnel après l'article 66

(article L. 351-10-1 du code du travail)

Allocation spécifique d'attente

La commission a examiné un amendement de M. Alfred Recours visant à réaffirmer la volonté du législateur de garantir pour chaque personne bénéficiaire de l'allocation spécifique d'attente (ASA) des ressources dont le total ne peut être inférieur à 5 000 F.

M. Alfred Recours a rappelé les termes des débats qui avaient présidé à la mise en place de l'ASA pour les personnes ayant travaillé plus de quarante ans et qui cessent leur activité sans avoir encore atteint l'âge de

soixante ans. Contrairement à la volonté clairement exprimée par le législateur, la circulaire relative au décret d'application de la loi prévoit que le revenu à prendre en compte pour le calcul de cette allocation comprend les ressources du foyer et non de la seule personne bénéficiaire. La conséquence en est que l'allocation ainsi versée permet rarement à cette dernière de disposer d'un revenu mensuel personnel au moins égal à 5 000 F. Il a indiqué en outre qu'il était sans doute indispensable d'en fixer le montant dans la loi, de crainte que le montant ne soit diminué dans les textes d'application.

Tout en s'associant à cette proposition, **le président Jean Le Garrec** s'est interrogé sur la recevabilité financière de l'amendement.

M. Alfred Recours a précisé qu'on pouvait soutenir qu'il s'agissait d'un retour au montant initialement fixé par le législateur alors que seule la mise en œuvre détournée du principe adopté avait pu en diminuer le coût.

M. Alain Néri a insisté sur le caractère purement rédactionnel de l'amendement visant à réaffirmer la volonté alors exprimée par le Parlement.

Après que **le rapporteur** a donné un avis favorable, la commission a *adopté* l'amendement.

Article 67

(article 992 du code rural, article 997-3 nouveau du même code et article 33 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail)

Réduction du temps de travail dans l'agriculture

Cet article a pour objet de transposer dans le code rural deux dispositions issues de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le **I** de cet article vise à compléter le **III** de l'article 33 de la loi précitée en indiquant que les dispositions du **II** de l'article 1^{er} de cette loi sont applicables aux entreprises et exploitations agricoles. Il faut rappeler que le **II** de l'article 1^{er} prévoit une modalité particulière de décompte des effectifs des entreprises afin de ne pas pénaliser celles connaissant une importante réduction de leurs effectifs au cours du dernier exercice et qui auraient dû formellement passer aux trente-cinq heures dès le 1^{er} janvier 2000 si aucune mesure n'avait été prise. La même tolérance admise pour l'ensemble des entreprises doit être reconnue pour les exploitations

agricoles. De même, la loi de janvier 2000 a exclu du calcul des effectifs les voyageurs, représentants et placiers ainsi que certains salariés des associations intermédiaires. Ces dispositions doivent s'appliquer aux exploitations rurales.

Le **II** de l'article 67 vise à réécrire l'avant-dernier alinéa de l'article 992 du code rural relatif aux temps d'habillage et de déshabillage. Les critères retenus doivent être exactement les mêmes que ceux reconnus pour les salariés « ordinaires ». Ainsi, lorsque le port d'une tenue est exigé à un titre ou à un autre pour les salariés agricoles et que l'habillage et le déshabillage doivent se faire sur le lieu du travail, le temps nécessaire à ces opérations fait l'objet de contreparties soit en termes de repos soit en termes financiers.

Le **III** de l'article a pour objet d'insérer un article 997-3 nouveau dans le code rural indiquant que les dispositions de la section I du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés agricoles. Ces dispositions du code du travail concernent le travail de nuit. Aujourd'hui, dans le secteur agricole, aucune disposition législative ne limite en effet ni n'interdit le travail de nuit sauf pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans pour lesquels le travail entre 22 heures et 6 heures est interdit. Il convient de transposer les dispositions nouvelles relatives au travail de nuit (actuellement en cours de discussion au Parlement dans le cadre de la proposition de loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) dans le code rural afin que l'ensemble des salariés concernés bénéficient du dispositif nouveau introduit dans le code du travail. Il s'agit donc d'établir une égalité de traitement entre les salariés des différents secteurs.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Après l'article 67

La commission a *rejeté* un amendement de M. Yves Bur tendant à exonérer la branche de l'aide à domicile de l'obligation d'annualisation des dépassements horaires prévue par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Article 68

(article L. 412-8 du code de la sécurité sociale)

Mesure de coordination

Cet article de coordination a pour objet de modifier dans le *c*) du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale les références au code du travail qui deviennent les articles L. 932-1 et L. 932-2. Il s'agit d'opérer la nécessaire coordination avec les dispositions du code de la sécurité sociale afin de garantir la protection sociale (risque accidents du travail et maladies professionnelles) pour la partie de la formation devant se dérouler hors du temps de travail.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 69

(articles 24-1, 24-2, 26, 114 et 115 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime)

Droit du travail applicable aux marins des entreprises d'armement maritime

Cet article vise à introduire dans la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime les adaptations rendues nécessaires par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, notamment pour appliquer pleinement celle-ci aux marins des entreprises d'armement maritime.

Le **paragraphe I** modifie l'article 24-1 du code du travail maritime afin de rendre applicables aux marins des entreprises d'armement maritimes les articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du code du travail relatifs au travail à temps partiel, L. 212-4-12 à L. 212-4-15 relatifs au contrat de travail intermittent et l'article L. 212-4-16 relatif à l'encouragement à la pratique du sport, articles introduits dans le code du travail par la loi du 19 janvier 2000 précitée.

Le **paragraphe II** rend applicables aux marins des entreprises d'armement maritime les articles suivants du code du travail résultant de la loi du 19 janvier 2000 précitée :

- article L. 212-1-1 : fourniture d'éléments par les deux parties en cas de litige sur les heures travaillées sans que le salarié ait à fournir des éléments probants pour que la requête soit recevable ; possibilité et

infalsifiabilité d'un éventuel système d'enregistrement automatique ;

- article L. 212-3 : absence de modification du contrat de travail du fait de la seule diminution du nombre d'heures ;

- article L. 212-4 *bis* : définition du régime des astreintes ;

- article L. 212-7-1 : organisation du travail par cycles ; s'agissant du dernier alinéa de cet article, on peut s'interroger sur l'applicabilité du dernier alinéa aux marins puisque le dispositif vise l'ensemble de l'article, mais que l'exposé des motifs semble exclure ce dernier alinéa du fait de la spécificité du régime des repos compensateurs applicable aux marins.

- article L. 212-8 : accords de modulation ;

- article L. 212-8-5 : rémunération et heures supplémentaires applicables dans le cadre du dispositif en cycles ou d'accord de modulation ;

- article L. 212-9 : réduction du temps de travail sous forme de journées et demi-journées de repos ;

- article L. 212-10 : dispositions particulières aux accords dérogatoires.

Le **paragraphe III** modifie l'article 26 du code du travail maritime afin de rendre applicable aux marins des entreprises d'armement maritime une partie du régime des heures supplémentaires introduit par les articles suivants issus de la loi du 19 janvier 2000 précitée :

1) article L. 212-5 du code du travail pour ses paragraphes I et II (**deuxième alinéa**) : 25 % de bonification pour les huit premières heures supplémentaires, 50 % de bonification pour les suivantes .

2) article 5 de la loi n° 2000-37 précitée pour des paragraphes IV et V (**troisième alinéa**).

Les entreprises d'armement maritime bénéficient d'une partie du régime transitoire en matière d'heures supplémentaires – pour celles dont la durée légale de travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1^{er} janvier 2002 ; jusqu'à cette date, le régime de taxation des heures supplémentaires ne court qu'au-delà de la trente-neuvième heure ;

- pendant la première année suivant le passage de la durée légale à trente-cinq heures, la bonification des heures supplémentaires n'est que de 10 %.

On peut une nouvelle fois s'interroger sur la cohérence de l'exclusion de la référence au III de l'article L. 212-5 du code du travail dans le deuxième alinéa du présent paragraphe puisqu'il y est fait référence dans le IV de l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000 : « *et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.* »

Le **paragraphe IV** modifie l'article 114 du code du travail maritime afin d'y adapter aux jeunes marins les dispositions relatives aux jeunes travailleurs prévues par l'article L. 212-13 du code du travail. Leur sont ainsi interdits le quart de nuit et un travail effectif excédant sept heures par jour (contre huit dans le code du travail).

Le **paragraphe V** modifie l'article 115 du code du travail maritime et prévoit une durée quotidienne minimale de repos des jeunes de moins de seize ans travaillant de façon occasionnelle pendant les vacances scolaires de quatorze heures consécutives.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article 70

(article 26-1 nouveau de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France)

Application du code du travail maritime aux personnels scientifiques et techniques non marins embarqués sur des navires de recherche océanographique ou halieutique

Le présent article a pour objet d'unifier la réglementation du travail applicable à bord des navires de recherche halieutique ou océanographique.

L'application stricte du code du travail aux personnels de droit privé - non-marins - des établissements publics de recherche (Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer) ou des groupements dans lesquels ils sont majoritaires (Groupement d'intérêt économique pour la gestion de navires océanologiques), qu'il s'agisse de personnels scientifiques ou techniques, semble poser difficulté. Il est donc proposé de leur appliquer les articles 24, 25, 28, 29 et 30 du code du travail maritime tout en précisant que les conditions d'application feront l'objet de décrets en Conseil d'Etat après consultation des organismes employeur et des organisations représentatives des personnels.

*

La commission a *adopté* cet article sans modification.

Article additionnel après l'article 70

(article L. 122-9-1 du code du travail)

Indemnisation du licenciement imputable à un sinistre constitutif d'un cas de force majeure

La commission a *adopté* un amendement de M. Philippe Vuilque visant mettre en place, par la création d'un fonds alimenté par une surprime sur les contrats d'assurance, une indemnisation au profit des salariés licenciés en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure survenu dans son entreprise.

Article additionnel après l'article 70

(Loi n° 96-659 du 29 juillet 1996 relative à la réglementation des télécommunications)

Application du code du travail maritime aux personnels non-marins embarqués sur des navires câbliers

La commission a *adopté* un amendement du rapporteur ayant pour effet de soumettre les personnels non marins embarqués temporairement sur des navires câbliers pour assurer la maintenance et la pose des liaisons sous-marines aux règles régissant les inscrits maritimes pour ce qui concerne le temps de travail.

Article additionnel après l'article 70

(article L. 225-23 du code du commerce)

Présence de représentants des salariés actionnaires au sein des conseils d'administration.

La commission a examiné un amendement de M. Pascal Terrasse visant à rendre obligatoire la présence d'un ou de plusieurs administrateurs représentant des salariés actionnaires au sein des conseils d'administration

ou des directoires des sociétés dès que les actions détenues par les salariés dépasse le seuil de 3 % du capital social.

Le président Jean Le Garrec a rappelé qu'un amendement identique avait été examiné lors de la discussion du projet de loi relatif à l'épargne salariale et retiré à la demande du Gouvernement qui avait souhaité qu'il soit examiné plutôt dans le cadre du projet de loi de modernisation sociale.

Après que **M. Alfred Recours** a souligné que le présent amendement répond parfaitement aux vœux émis par le ministre de l'économie lors du débat précédemment évoqué, et que **le président Jean Le Garrec** a souhaité qu'il soit cosigné par M. Maxime Gremetz à l'instar du précédent, la commission a *adopté* cet amendement.

Après l'article 70

La commission a ensuite *rejeté* deux amendements de M. Bernard Accoyer, le premier conditionnant la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les différentes fonctions publiques à la mise en œuvre préalable de la réforme de leur régime de retraite, le second prévoyant la présentation par le Gouvernement au Parlement d'un rapport annuel recensant les grèves effectuées au cours de l'année précédente dans le secteur public et ayant donné lieu à rémunération.

La commission a ensuite **adopté** l'ensemble du projet de loi ainsi modifié.

En conséquence et sous réserve des amendements qu'elle propose, la commission des affaires culturelles, familiales et sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le projet de loi n° 2415.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur —	Texte du projet de loi —	Propositions de la Commission
Code du travail	TITRE II	
Livre IX	TRAVAIL, EMPLOI ET FORMATION PROFESSIONNELLE	
De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation		
permanente	CHAPITRE I ^{er}	
Titre III	Protection et développement de	
Des droits individuels et des droits	l'emploi	
collectifs des salariés en matière de formation	Section 1	
Chapitre III	Prévention des licenciements	
Des droits collectifs des salariés		
Art. 933-2.- Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.	Article 29	Article 29
La négociation porte notamment sur les points suivants :	L'article L. 933-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :	Sans modification

	<p>« La négociation sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci. »</p>	
<p>Livre III Placement et emploi Titre II Emploi Chapitre II Fonds national de l'emploi Section 2 Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi</p>	<p>Article 30</p> <p>L'article L. 322-7 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 30</p> <p>L'article L. 322-7 du code du travail est <i>complété par un alinéa</i> ainsi rédigé :</p>

<p>Art. L. 322-7.- Des accords d'entreprise conclus dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel sur l'emploi national, régional ou local, peuvent prévoir la réalisation d'actions de formation de longue durée en vue de favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi dans l'entreprise, notamment de ceux qui présentent des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.</p>	<p>« Art. L. 322-7.- Les entreprises, dont l'effectif maximal est fixé par décret, qui souhaitent élaborer un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences comprenant notamment des actions de formation destinées à assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui à la conception de ce plan. Ce dispositif d'appui permettra la prise en charge par l'Etat d'une partie des frais liés aux études préalables à la conception du plan dans des conditions définies par décret. ».</p>	<p>« Les entreprises... ... dé-cret ». Amendement n° 83</p>
<p>Ces accords peuvent étendre le bénéfice de ces actions aux salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée ou dans les conditions prévues pour l'emploi des salariés du secteur public ou des collectivités territoriales.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Ils ouvrent droit au bénéfice d'une aide de l'Etat d'un montant forfaitaire par salarié calculé en fonction de la durée de la formation, sur agrément du ministre chargé du travail et dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le montant de l'aide est majoré lorsque la formation est organisée au bénéfice de salariés âgés de quarante-cinq ans et plus.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>

<p>L'agrément prévu à l'alinéa précédent est accordé après avis du comité supérieur de l'emploi. Il est donné pour la durée de validité de l'accord et peut être retiré si les conditions posées pour son attribution cessent d'être remplies.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Les entreprises dépourvues de représentants syndicaux bénéficient des mêmes aides dans des conditions fixées par voie réglementaire lorsqu'elles appliquent une convention de branche ou un accord professionnel sur l'emploi qui en prévoit la possibilité et détermine les modalités de son application directe. L'aide est attribuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Chapitre I Licenciement pour motif économique</p>		
<p>Art. L. 321-4-1.- Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.</p>	<p>Article 31</p> <p>I.- Après le premier alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, il est inséré trois alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Article 31</p> <p>I.- Alinéa sans modification</p>

	<p>« Dans les entreprises où la durée collective du travail des salariés est fixée à un niveau supérieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à une durée annuelle équivalente, l'employeur, préalablement à l'établissement du plan social et à sa communication en application de l'article L. 321-4 aux représentants du personnel, doit avoir conclu un accord de réduction du temps de travail portant la durée collective du travail des salariés de l'entreprise à un niveau égal ou inférieur à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année.</p>	<p>« Dans les ...</p> <p>... ou <i>supérieur à 1 600 heures sur l'année</i>, l'employeur, ...</p> <p>...</p> <p>l'année.</p> <p>Amendement n° 85</p>
	<p>« A défaut, il doit avoir engagé des négociations tendant à la conclusion d'un tel accord. A cet effet, il doit avoir convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, et fixé le lieu et le calendrier des réunions. Il doit également leur avoir communiqué les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Lorsque le projet de plan social est présenté au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, sans qu'aient été respectées les conditions prévues au deuxième ou troisième alinéa du présent article, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent jusqu'à l'achèvement de la procédure de consultation prévue par l'article L. 321-2, saisir le juge statuant en la forme des référés en vue de faire prononcer la suspension de la procédure.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

<p>Art. L. 321-9.- En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, l'administrateur ou, à défaut, l'employeur ou le liquidateur, suivant les cas, qui envisage des licenciements économiques doit réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les conditions prévues aux premier, deuxième, et troisième alinéas de l'article L. 321-3 et aux articles L. 321-4 , L. 321-4-1, à l'exception du deuxième alinéa, L. 422-1, cinquième et sixième alinéas, et L. 432-1, troisième alinéa.</p>	<p>II.- A l'article L. 321-9 du code du travail, après la référence : « L. 321-4 », sont insérés les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas, ».</p>	<p>II.- A l'article « L. 321-4 », les mots : « L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas, » sont remplacés par les mots : « , L. 321-4-1, à l'exception des deuxième, troisième et quatrième alinéas, ».</p> <p align="right">Amendement n° 84</p>
	<p align="center">Section 2</p>	<p align="center">Division et intitulé</p>
<p align="center">Livre IV</p>	<p align="center">Droit à l'information des représentants du personnel</p>	<p align="center">Sans modification</p>
<p align="center">Les groupements professionnels, la représentation, la participation et l'intéressement des salariés TITRE III</p>	<p align="center">Article 32</p>	<p align="center">Article 32</p>
<p align="center">Les comités d'entreprise Chapitre I Champ d'application</p>	<p>Il est inséré, après l'article L. 431-5 du code du travail, un article L. 431-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p align="center">Alinéa sans modification</p>

	<p>« Art. L. 431-5-1.- Lorsque le chef d'entreprise procède à une annonce publique dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés, le comité d'entreprise se réunit de plein droit sur sa demande dans les quarante-huit heures suivant ladite annonce. L'employeur est tenu de lui fournir toute explication utile.</p>	<p>« Art. L. 431-5-1.- Lorsque ... publique portant exclusivement sur la stratégie économique de l'entreprise et dont les mesures de mise en œuvre ne sont pas d'emploi, le comité utile.</p>
	<p>« Toute annonce publique du chef d'entreprise faisant état d'un nombre de suppressions d'emplois envisagées sur une période déterminée doit être précédée de l'information du comité d'entreprise.</p>	<p>« Le chef d'entreprise ne peut procéder à une annonce publique dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail ou d'emploi des salariés, qu'après avoir informé le comité d'entreprise.</p>
	<p>« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe au sein duquel a été constitué un comité de groupe, les procédures prévues par les deux premiers alinéas du présent article sont mises en œuvre au niveau de ce comité.</p>	<p>« Lorsque l'annonce publique affecte plusieurs entreprises appartenant à un groupe, les comités d'entreprise de chaque entreprise ainsi que le comité de groupe, et le cas échéant, le comité d'entreprise européen, sont informés. »</p>
	<p>« Le chef d'entreprise qui méconnaît les dispositions qui précèdent est passible des peines prévues à l'article L. 483-1. »</p>	<p>Alinéa supprimé Amendement n° 86</p>
	<p>Section 3</p>	<p>Division et intitulé</p>
	<p>Plan social et droit au reclassement</p>	<p>Sans modification</p>
	<p>Article 33</p>	<p>Article 33</p>

	<p>Il est inséré, après l'article L. 321-1-3 du code du travail, un article L. 321-1-4 ainsi rédigé :</p>	<p>L'article L. 321-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>
	<p>« Art. L. 321-1-4.- Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou, à défaut, d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'unité économique et sociale ou dans les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise et dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'assurer la permutation de tout ou partie du personnel.</p>	<p>« Le licenciement pour motif économique d'un salarié <i>ne peut intervenir</i> que <i>si</i> le reclassement ...</p> <p>... occupe ou <i>sur un emploi équivalent</i> ne peut ...</p> <p>... échéant, dans les entreprises du groupe auxquelles l'entreprise appartient. »</p> <p>Amendement n° 87</p>
	<p>« Ces efforts de reclassement s'apprécient en fonction des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. »</p>	<p>Alinéa supprimé</p>
<p>Art. L. 321-1-1.- Dans les entreprises ou établissements visés à l'article L. 321-2, en cas de licenciement pour motif économique, à défaut de convention ou accord collectif de travail applicable, l'employeur définit, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés</p>		<p><i>Article additionnel</i></p> <p>Après le mot : « âgés », la fin du premier alinéa de l'article L. 321-1-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p>

<p>.....</p>		<p>« Les critères retenus s'appré-cient par catégorie professionnelle. » Amendement n° 88</p>
		<p><i>Article additionnel</i></p>
		<p><i>Après l'article L. 321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 321-2-1 ainsi rédigé :</i></p>
		<p>« Art. L. 321-2-1.- Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi, et dans les entreprises employant plus de dix salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant de ce fait sans que les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel puissent être respectées, est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont par ailleurs dues. » Amendement n° 89</p>

<p>Art. L. 321-4-1.- Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment des salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. </p>	<p>Article 34</p>	<p>Article 34</p>
<p><i>(troisième alinéa)</i> Ce plan doit prévoir des mesures autres que les dispositions concernant les conventions de conversion visées à l'article L 321-5, telles que par exemple :</p>	<p>I.- Au dixième alinéa de l'article L. 321-4-1 du code du travail, les dispositions figurant après les mots : « telles que par exemple » sont remplacées par les dispositions suivantes :</p>	<p>I.- Au troisième alinéa suivantes : Amendement n° 90</p>
<p>- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;</p>	<p>« - des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois disponibles compatibles avec leurs capacités et leurs compétences et appartenant à la même catégorie que l'emploi occupé ou, à défaut, à une catégorie inférieure ;</p>	<p>« - des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ; Amendement n° 91</p>
<p>- des créations d'activités nouvelles ;</p>	<p>« - des créations d'activité nouvelle par l'entreprise ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« - des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« - des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

- des actions de formation ou de conversion ;	« - des actions de formation ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;	Alinéa sans modification
- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail.	« - des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail. »	« - des ... <i>... travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires effectuées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an . »</i> Amendement n° 92
	II.- Il est ajouté, à l'article L. 321-4-1, un alinéa ainsi rédigé :	II.- Non modifié
	« La validité du plan social est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou, le cas échéant, l'unité économique et sociale ou le groupe. »	
Livre I Conventions relatives au travail Titre II	Section 4	Division et intitulé
Contrat de travail Chapitre II	Lutte contre la précarité des emplois	Sans modification
Règles propres au contrat de travail		<i>Article additionnel</i>
Art. L. 122-1.- Le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.		<i>I.- Dans le premier alinéa de l'article L. 122-1 du code du travail, après le mot « déterminée », sont insérés les mots : « , quel que soit son motif, ».</i>

<p>Chapitre IV Travail temporaire Section 1 Règles générales</p>		
<p>Art. L. 124-1.- Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.</p>		<p><i>II – Dans le premier alinéa de l'article L. 124-2 du même code après le mot : « temporaire », insérer les mots : « , quel que soit son motif, ».</i> Amendement n° 93</p>
<p>Chapitre II Règles propres au contrat de travail Section 1 Contrat à durée déterminée</p>		<p><i>Article additionnel</i></p>
<p>Art. L. 122-3-4.- Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.</p>		<p><i>Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 du code du travail et le deuxième alinéa de l'article L. 124-4-4 du même code sont ainsi rédigés :</i></p>
<p>Cette indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée du contrat. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.</p>		<p><i>« Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. »</i> Amendement n° 94</p>
	<p>Article 35</p>	<p>Article 35</p>

<p>Art. L. 122-3-11.- A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire défini au chapitre IV du présent titre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat renouvellement inclus.</p> <p style="text-align: center;">Chapitre IV Travail temporaire Section 2 Règles spéciales en matière de relations de travail.</p>	<p>Le premier alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail et le troisième alinéa de l'article L. 124-7 du code du travail sont complétés par une phrase ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Cette période est calculée selon des modalités fixées par décret. »</p>	<p style="text-align: center;"><i>I.- Après le mot : « inclus », la fin du premier alinéa de l'article L. 122-3-11 du code du travail est ainsi rédigée : « si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat renouvellement inclus si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours. »</i></p>
<p>Art. L. 124-7.-.....</p> <p>A l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration renouvellement inclus.</p>		<p style="text-align: center;"><i>II.- Après le mot : « inclus », la fin du troisième alinéa de l'article L. 124-7 du même code est ainsi rédigée :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat renouvellement inclus si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours. »</i></p>
<p>III.- Le premier alinéa de l'article L. 122-3-11 et le troisième alinéa de l'article L. 124-7 sont complétés par une phrase ainsi rédigée :« Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence</p>	<p style="text-align: center;">Article 36</p>	

<p>Art. L. 152-1-4.- Toute violation par l'employeur des dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-1-2, L. 122-2, L. 122-2-1, L. 122-3 et L. 122-3-11 est punie d'une amende de 25 000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 50 000 F et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> <p>I.- A l'article L. 152-1-4 du code du travail, les mots : « et L. 122-3-11 » sont remplacés par les mots : « des premier et dernier alinéas de l'article L. 122-3-1, du deuxième alinéa de l'article L. 122-3-3 et de l'article L. 122-3-11 ».</p>	<p>I.- Non modifié</p>	
---	-------------------------------	--

<p>Section 2 Travail temporaire</p>	<p>II.- L'article L. 152-2 du code du travail est modifié comme suit :</p>	<p>II.- Alinéa sans modification</p>
	<p>Art. L. 152-2.- Toute infraction aux dispositions de l'article L 124-1 est punie d'une amende de 25000 F et, en cas de récidive, d'une amende de 50000F et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement</p>	<p>Est puni des mêmes peines : 1° Tout entrepreneur de travail temporaire <i>qui aura :</i></p>
<p><i>- le b du 1° est ainsi rédigé :</i></p>	<p>Alinéa supprimé</p>	
<p>b) Embauché un salarié temporaire sans avoir adressé à celui-ci dans le délai prévu à l'article L. 124-4 un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L. 124-4 ou comportant ces mentions de manière <i>volontairement inexacte ;</i></p>	<p><i>« b) Embauché un salarié temporaire sans avoir adressé à celui-ci, dans le délai prévu à l'article L. 124-4, un contrat écrit ; »</i>Alinéa supprimé</p>	
<p>.....</p>	<p><i>- le b du 2° est ainsi rédigé :</i>Alinéa supprimé</p>	

<p>b) Recouru à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire dans le délai prévu à l'article L. 124-3 un contrat écrit de mise à disposition conforme aux prescriptions de cet article, ou en ayant fourni dans le contrat de mise à disposition des indications volontairement inexactes.</p>	<p>« b) Recouru à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire, dans le délai prévu à l'article L. 124-3, un contrat écrit de mise à disposition. » ;Alinéa supprimé Amendement n° 96</p>	
	<p>- au 1°, il est ajouté un e ainsi rédigé :Alinéa sans modification</p>	
	<p>« e) Méconnu les dispositions du premier alinéa de l'article L. 124-4-2 » ;Alinéa <i>sans modification</i></p>	
		<p>Article additionnel</p>
		<p>I.- La section I du chapitre II du livre Ier du code du travail est complétée par un article L. 122-3-18 ainsi rédigé :</p>
	<p>« Art. 122-3-18.- Lorsque le juge constate dans une affaire portée devant lui qu'un employeur a méconnu de façon manifeste et particulièrement grave les règles applicables au recours aux contrats à durée déterminée, il peut déterminer une période, qui ne peut dépasser douze mois, pendant laquelle cet employeur ne peut recourir à de nouveaux contrats à durée déterminée ou à des contrats de mise à disposition. »chapitre</p>	

<p>II.- La section IV du chapitre IV du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par un article L. 124-23 ainsi rédigé :</p>		
<p>« Art. 124-23.- Lorsque le juge constate dans une affaire portée devant lui qu'une entreprise utilisatrice a méconnu de façon manifeste et particulièrement grave les règles de applicables au recours aux contrats de mise à disposition, il peut déterminer une période, qui ne peut dépasser douze mois, pendant laquelle cet employeur ne peut recourir à de nouveaux contrats de mise à disposition ou à des <i>contrats à durée déterminée</i>. » Amendement n° 97</p>		<p>Section 1 du Chapitre II Contrat à durée déterminée</p>
<p>Article 37 37Art. L. 122-3-8.- Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure.</p>	<p>I.- L'article L. 122-3-8 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Après le premier alinéa, est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>

		<p>« Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis et, dans les deux cas dans une limite maximale de deux semaines. » ;</p>
		<p>(deuxième alinéa) La méconnaissance par l'employeur des dispositions prévues à l'alinéa précédent ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat sans préjudice de l'indemnité prévue à l'article L. 122-3-4.2° Au quatrième alinéa, les mots : « à l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « à l'alinéa premier » ;</p>

	<p>La méconnaissance de ces dispositions par le salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.</p>	<p>3° Au dernier alinéa, les mots : « de ces dispositions » sont remplacés par les mots : « des dispositions prévues aux premier et deuxième alinéas ».</p> <p>Chapitre IV Travail temporaire Section 2 Règles spéciales en matière de relations de travail</p>
<p>II.- L'article L. 124-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		<p>Art. L. 124-5.- La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.</p> <p>« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas. »</p>

		Article 38 Article 38
Section 1 du chapitre II Contrat à durée déterminée	La section 1 du chapitre II du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par un article L. 122-3-17 ainsi rédigé :	<i>Sans modification</i>
		« Art. L. 122-3-17.- L'employeur doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée. »
		Article additionnel
	Section IV <i>Dispositions diverses</i>	La section IV du chapitre IV du titre II du livre Ier du code du travail est complétée par un article L. 124-22 ainsi rédigé :

		<p>« Art. L. 124-22.- L'entreprise utilisatrice doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat de mise à disposition la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail <i>à durée indéterminée.</i> » Amendement n° 98 Livre III Placement et emploi Titre II</p>
Section 5	Division et intitulé	Emploi Chapitre III
Accès à l'emploi des travailleurs handicapés	Sans modification	<p>Dispositions régissant l'emploi de certaines catégories de travailleurs</p> <p>Section 1 Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés</p>

<p>Article 39</p>	<p>Article 39</p>	<p>Art. L. 323-4.- I.- II - Les dispositions de l'article L. 431-2 sont applicables au calcul du nombre des bénéficiaires de la présente section employés par l'entreprise ; toutefois, il est tenu compte des apprentis.</p> <p>I.- Le premier alinéa du II de l'article L. 323-4 du code du travail est complété par le membre de phrase suivant : « et des bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance prévus aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».</p>
-------------------	-------------------	--

<p>I.- Non modifié</p>	<p>Art. L.323-8.- Les employeurs mentionnés aux articles L. 323-1 et L. 323-2 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par voie réglementaire, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres.</p>	<p><i>II.- L'article L. 323-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p>II.- Supprimé <i>Amendement n° 99</i></p>
		<p><i>« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter partiellement de l'obligation instituée par cet article en accueillant en stage des personnes handicapées au titre de la formation</i></p>

	<p>Art. L.323-8-1 .- Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en oeuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant deux au moins des actions suivantes :</p> <p>.....</p>	<p>« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-1 peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi instituée par cet article en faisant application d'un accord de branche, d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :</p>
		<p>« - plan d'insertion et de formation ;</p>
		<p>« - plan d'adaptation aux mutations technologiques ;</p>
		<p>« - plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement. »</p>

		<p><i>Art. L. 323-32</i> <i>.....IV.- Le</i> <i>deuxième alinéa de l'article</i> <i>L. 323-32 du même code est</i> <i>complété par une phrase</i> ainsi rédigée :IV.- Sup primé</p> <p>Amendement n° 100 Le travailleur handicapé en atelier protégé reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe, de sa qualification et de son rendement par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables <i>dans la branche d'activité.</i></p> <p>« <i>Les accessoires de salaire,</i> <i>résultant des dispositions</i> <i>conventionnelles</i> <i>applicables sont dus dans la</i> <i>même proportion que ce</i> <i>dernier. »</i></p>
<p>CHAPITRE II Division et intitulé</p>		
<p>Développement de la formation professionnelle</p>	<p>Non modifié</p>	
<p>Section 1</p>	<p>Division et intitulé</p>	
<p>Validation des acquis de l' expérience professionnelleNon modifié</p>		<p>Livre IX De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p>
<p>Article 40Article 40</p>	<p>Art. L. 900-1.- </p>	<p>L'article L. 900-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>

<p>Sans modification</p>		<p>« Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire reconnaître son expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, dans les conditions fixées à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique et aux articles 5 et 17-1 de la loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur. »</p>
		<p>Code de l'éducation Article 41 Livre III L'organisation des enseignements scolaires Titre III Les enseignements du second degré Chapitre V Dispositions communes aux formations technologiques et aux formations professionnelles I.- Les dispositions de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique sont modifiées ainsi qu'il suit :</p> <p>A.- L'article 8 est ainsi rédigé :</p>

<p>Sans modification</p>		<p>Art. L. 332-5.- Les titres ou diplômes de l'enseignement technologique sont acquis par les voies scolaires et universitaires, par l'apprentissage ou la formation professionnelle continue ou par la validation d'acquis professionnels pour remplacer <i>une partie</i> des épreuves.</p>
<p>« Art. 8.- I.- Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont acquis par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.</p>		<p>Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle en rapport avec l'objet de la demande peut demander la validation d'acquis professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique.</p>

		<p>La validation des acquis professionnels prévue à l'alinéa précédent est effectuée par un jury qui comprend, outre les enseignants-chercheurs ou les enseignants qui en constituent la majorité, des personnes compétentes dans les activités concernées. Le jury apprécie la demande au vu d'un dossier constitué par le candidat. Il détermine les épreuves dont le candidat est dispensé pour tenir compte des acquis ainsi validés.</p>
		<p>La validation d'acquis professionnels produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé.</p>
<p>« La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.</p>		
<p>« Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des expériences professionnelles acquises, pendant une durée d'au moins trois ans, dans l'exercice d'une activité, rémunérée ou bénévole, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre.</p>		
<p>« Le jury peut attribuer la totalité du diplôme ou du titre. A défaut, il se prononce sur l'étendue de la validation et, le cas échéant, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.</p>		<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles sont pris en compte les acquis professionnels pour la validation mentionnée au premier alinéa et</p>

		<p>La pédagogie et le contrôle des aptitudes et de l'acquisition des connaissances pourront différer selon les caractéristiques spécifiques de chacune de ces voies.</p>
		<p>Art. L. 335-6.- Les titres ou diplômes de l'enseignement technologique peuvent porter mention que leurs titulaires ont subi ultérieurement, avec succès, des épreuves consacrant l'actualisation de leurs connaissances.</p>
		<p>Ces titres ou diplômes sont inscrits sur une liste d'homologation ; cette inscription est de droit s'ils sont délivrés par le ministre de l'éducation nationale ou par le ministre de l'agriculture.</p>

		<p>Ceux des titres ou diplômes qui sanctionnent une formation professionnelle dispensée dans des établissements qui ne sont pas placés sous le contrôle du ministre de l'éducation nationale sont inscrits dans des conditions fixées par décret sur la liste d'homologation prévue à l'alinéa précédent.</p>
		<p>« II.- Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat peut dispenser un candidat désirant l'acquérir, des titres ou diplômes requis pour le préparer. »</p>
<p>B.- Après l'article 8, il est inséré un article 8-1 ainsi rédigé :</p>		
<p>« Art. 8-1.- I.- Les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat sont créés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.</p>		
<p>« II.- Il est créé un Répertoire national des certifications professionnelles.</p>		

<p>« Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau. Ceux qui sont délivrés au nom de l'Etat sont enregistrés de droit dans ce répertoire. Les autres diplômes et titres, ainsi que les reconnaissances de qualification mentionnées au 2° de l'article L. 933-2 du code du travail, peuvent y être enregistrés, après avis de la commission nationale de la certification professionnelle.</p>		
<p>« La commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre, établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille au renouvellement et à l'adaptation des diplômes et titres à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.</p>		<p>« Elle émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes ou des titres à finalité professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les diplômes et les titres à finalité professionnelle enregistrés dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces diplômes et ces titres, d'une part, et, d'autre part, d'autres certifications, notamment européennes.</p>
		<p>« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission. »</p>

		<p>II.- Les titres ou diplômes inscrits sur la liste d'homologation prévue par la réglementation en vigueur à la date de publication de la présente loi sont enregistrés de droit dans le répertoire national des certifications professionnelles pour leur durée restante de validité au titre de ladite réglementation.</p>
		<p>LIVRE VI L'organisation des enseignements supérieurs Article 42 Article 42 TITRE I L'organisation générale des enseignements CHAPITRE III Collation des grades et titres universitaires SECTION 2 Validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes</p>
<p>La loi n° 84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur est modifiée ainsi qu'il suit :</p>	<p>Sans modification</p>	
<p>Art. L. 613-5.- Les études, les expériences professionnelles, les acquis personnels peuvent être validés par un jury, dans des conditions définies par décret, en vue de l'accès aux différents niveaux de l'enseignement supérieur.</p>	<p>I.- La dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 5 est ainsi rédigée :</p>	

<p>Les études, les expériences professionnelles ou les acquis personnels peuvent être validés par un jury, dans les champs et conditions définis par décret en Conseil d'Etat, pour remplacer une partie des épreuves conduisant à la délivrance de certains diplômes ou titres professionnels.« Les études supérieures accomplies en France et à l'étranger et les acquis de l'expérience obtenus dans la vie active peuvent être validés par un jury dans les conditions définies à l'article 17-1, pour remplacer tout ou partie des épreuves conduisant à la délivrance d'un diplôme ou d'un titre de l'enseignement supérieur.</p>		<p>SECTION 1 Règles générales de délivrance de diplômes</p>
		<p>Art. L. 613-1.- L'Etat a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires.II.- Les dispositions de l'article 17 sont modifiées ainsi qu'il suit :Les diplômes nationaux délivrés par les établissements sont ceux qui confèrent l'un des grades ou titres universitaires dont la liste est établie par décret pris sur avis du conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ils ne peuvent être délivrés qu'au vu des résultats du contrôle des connaissances et des aptitudes appréciés par les établissements habilités à cet effet par le ministre chargé de l'enseignement supérieur après avis du conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche. Un diplôme national confère les mêmes droits à tous ses titulaires, quel que soit l'établissement qui l'a délivré.</p>

		<p>Art. L. 613-3.- Toute personne qui a exercé pendant cinq ans une activité professionnelle peut demander la validation d'acquis professionnels qui peuvent être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur.</p>
<p>- la troisième phrase du deuxième alinéa et les sixième et huitième alinéas sont supprimés.</p>		<p>Art. L. 613-4.- La validation des acquis professionnels prévue à l'article L. 613-3 est effectuée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le président ou le directeur d'un autre établissement public d'enseignement supérieur et qui comprend, outre les enseignants-chercheurs et enseignants qui en constituent la majorité, des personnes compétentes dans les activités concernées. Le jury apprécie la demande au vu d'un dossier constitué par le candidat. Il détermine les épreuves dont le candidat est dispensé pour tenir compte des acquis ainsi validés. La validation d'acquis professionnels produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve dont le candidat a été dispensé.</p>

		<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles sont pris en compte les acquis professionnels pour la validation mentionnée à l'article L. 613-3 et les conditions dans lesquelles le jury est constitué et pourra accorder les dispenses prévues au présent article.</p>
<p>III.- Il est créé, après l'article 17, un article 17-1 ainsi rédigé :</p>		
<p>« Art. 17-1.- Toute personne qui a exercé pendant trois ans une activité professionnelle, rémunérée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre de l'enseignement supérieur.</p>		

<p>« Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.</p>		
<p>« La validation prévue aux alinéas précédents est prononcée par un jury dont les membres sont désignés par le président de l'université ou le chef de l'établissement d'enseignement supérieur en fonction de la nature de la validation demandée. Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend, outre les enseignants-chercheurs qui en constituent la majorité, des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis, notamment professionnels, dont la validation est sollicitée.</p>		

<p>« Le jury apprécie la demande de validation à l'issue d'un entretien avec le candidat portant sur un dossier constitué par celui-ci. Il se prononce sur l'étendue de la validation et, le cas échéant, sur la nature des connaissances et aptitudes devant faire l'objet d'un contrôle complémentaire.</p>		
<p>« La validation produit les mêmes effets que le succès à l'épreuve ou aux épreuves de contrôle des connaissances et des aptitudes qu'elle remplace.</p>		<p>« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. » Livre IX</p> <p>De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente Titre V De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue Chapitre 1 ER De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés</p>
		<p>Art. L. 951-1.- Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 1,2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du</p>

....

Article additionnel

	<p>1° En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 ;</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>Dans le dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 du code du travail, après le mot : « compétences » sont insérés les mots : « ou de validation des acquis de l'expérience ».</p> <p>Amendement n° 101</p>	<p>Livre I Conventions relatives au travail Titre I</p>	<p>Section 2</p>
<p>Division et intitulé</p>	<p>Contrat d'apprentissage. Dispositions applicables aux contrats conclus à partir du 1er juillet 1972</p>	<p>Financement de l'apprentissage</p>
<p>Sans modification</p>		<p>Chapitre V Généralités</p>
<p>Article 43</p>	<p>Article 43</p>	

<p>Art. L. 115-1.- L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Le deuxième alinéa de l'article L. 115-1 du code du travail est ainsi rédigé : Sans modification</p>		<p>L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres d'ingénieurs ou titres homologués dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique.</p> <p>.....</p>
<p>« L'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique. »</p>		

<p>Chapitre VIII Dispositions financières Article 44</p>	<p>Article 44</p>	
<p>Art. L. 118-2-2.- Une fraction de la taxe d'apprentissage est versée, soit directement par les redevables de la taxe d'apprentissage, soit par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 119-1-1, au Trésor public. Le produit des versements effectués à ce titre est intégralement reversé aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue selon des critères fixés par décret pris après avis du Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Les deuxième à cinquième alinéas de l'article L. 118-2-2 du code du travail sont remplacés par six alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>Sans modification</p>	

<p>Les sommes reversées aux fonds régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue sont affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région considérée a passé convention et des centres de formation d'apprentis pour lesquels a été passée convention avec l'Etat en application de l'article L. 116-2, conformément à des recommandations déterminées au moins tous les trois ans par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Une partie des sommes est affectée à des dépenses d'investissement et de sécurité.</p>	<p>« Les sommes reversées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue au titre des premier et sixième alinéas du présent article sont affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage pour lesquels la région considérée a passé convention, des centres de formation d'apprentis, pour lesquels a été passée convention avec l'Etat en application de l'article L. 116-2, et en priorité à ceux qui n'atteignent pas le montant minimum de ressources prévu au quatrième alinéa ci-après, ou qui dispensent des formations à des apprentis sans considération d'origine régionale.</p>	
--	--	--

<p>Il est également tenu compte par les régions pour cette affectation des contrats d'objectifs conclus en application des deux derniers alinéas de l'article 84 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat, ainsi que des difficultés particulières rencontrées par les centres de formation d'apprentis ou sections qui dispensent des formations destinées à des apprentis ou à des stagiaires, sans considération d'origine régionale.</p>	<p>« Les conventions visées à l'article L. 116-2 fixent, pour la durée de celles-ci, les coûts de formation pratiqués par chaque centre de formation d'apprenti pour chaque section d'apprentis. Ces coûts incluent, en les identifiant, les charges d'amortissement des immeubles et des équipements.</p>	
<p>La mise en oeuvre par les régions des dispositions des deux alinéas ci-dessus fait l'objet d'un rapport présenté chaque année devant le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Ce rapport précise notamment les financements affectés aux centres gérés par les chambres consulaires, et notamment à l'amortissement des équipements mobiliers ou immobiliers de ces centres» Un centre de formation d'apprentis, ou une section d'appren-tissage, doit pour être ouvert, au cours de l'année considérée, disposer</p>		

<p>Le produit total des concours apportés dans l'année au titre de l'article L. 118-2 à un centre de formation d'apprentis ou à une section d'apprentissage, soit directement par les redevables de la taxe d'apprentissage, soit par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 119-1-1, ne peut être supérieur à un maximum calculé en fonction du nombre d'apprentis inscrits dans le centre ou dans la section et d'un barème de coût par niveau et par type de formation fixé par arrêté interministériel après avis du comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue.</p> <p>.....</p>	<p>« Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts réels de formation définis dans la convention prévue à l'article L. 116-2.</p>	
--	---	--

	<p>« Les fonds reçus dans l'année par un centre de formation d'apprenti ou une section d'apprentissage au titre de l'article L. 118-2 du code du travail, du 3° du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), de l'article L. 951-11 du code du travail et de l'article 1600 du code général des impôts, ne peuvent être supérieurs à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par un barème de coût annuel par apprenti, domaine et niveau de formation fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle après avis du comité de coordination des programmes régionaux de formation professionnelle et d'apprentissage.</p>	
--	--	--

	« Lorsque les ressources mentionnées aux deux alinéas précédents sont supérieures aux maxima correspondants, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation PRO essionnelle continue. »	
		Article 45
Article 45		I.- Il est inséré, après l'article L. 118-2-3 du code du travail, un article L. 118-2-4 ainsi rédigé :
Sans modification		
« Art. L. 118-2-4.- Peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises, pouvant donner lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :		

<p>« 1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec le ministre chargé de l'éducation nationale, le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou le ministre chargé de l'agriculture, définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique et professionnelle ;</p>		
<p>« 2° Soit agréés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre compétent pour le secteur d'activité considéré, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.</p>		
<p>« Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :</p>		
<p>« 1° Les chambres consulaires régionales ainsi que leurs groupements régionaux;</p>		

<p>« 2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par arrêté du préfet de région.</p>		<p>« Un organisme collecteur ne peut être habilité ou agréé que s'il s'engage à inscrire de façon distincte dans ses comptes les opérations relatives à la fraction de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 118-3.</p>
<p>« Un collecteur qui a fait l'objet d'une habilitation ou d'un agrément délivré au niveau national, en vertu du présent article, ne peut être habilité ou agréé au niveau régional.</p>		
<p>« Les conditions d'agrément sont définies par décret. »</p>		
<p>Chapitre IX Dispositions diverses</p>	<p>II.- L'article L.119-1-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	
	<p>Art. L. 119-1-1.- Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage sont soumis au contrôle financier de l'Etat en ce qui concerne l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre. Sans préjudice des attributions des corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage, ce contrôle est exercé par les inspecteurs et contrôleurs de la formation professionnelle mentionnés à l'article L. 991-3.</p>	<p>1° A la première phrase du premier alinéa, après les mots : « en ce qui concerne », sont ajoutés les mots : « les procédures de collecte et » ;</p>
	<p>.....</p>	<p>2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>

<p>« Il est interdit de recourir à un tiers non titulaire d'un agrément ou d'une habilitation pour collecter ou répartir des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage, sauf dans le cadre d'une convention, passée après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle. » ;</p>		<p>Les sommes indûment utilisées ou conservées et celles correspondant à des dépenses non justifiées donnent lieu à un versement d'égal montant au Trésor public. Les décisions de versement au Trésor public ne peuvent intervenir, après la notification du résultat du contrôle, que si la procédure prévue à l'alinéa précédent a été respectée. Ces décisions sont motivées et notifiées aux intéressés.</p>
<p><i>3° Au dernier alinéa, après le mot : « indûment » est ajouté le mot : « collectées ». Titre I</i> <i>Des institutions de la formation professionnelle</i></p>		<p><i>Article additionnel</i></p>
	<p>La formation professionnelle et la promotion sociale font l'objet d'une politique coordonnée et concertée, notamment avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs salariés ainsi que des travailleurs indépendants.</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

<p><i>I.- L'article L. 910-1 du code du travail est ainsi modifié :</i></p> <p>1°.- Le troisième alinéa est ainsi rédigé :</p>		<p><i>Sont institués, suivant les mêmes principes, des comités régionaux et des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</i></p>
	<p>« Sont institués des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle et des comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle. »</p>	
<p><i>Dans des conditions définies par décret, les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi sont consultés sur les programmes et les moyens mis en oeuvre dans chaque région par l'Agence nationale pour l'emploi et par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.</i></p>	<p>« 2°.- En conséquence, dans le reste de l'article, les mots : « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par mots : « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle ».</p>	
	<p>« 3°.- En conséquence, dans le reste de l'article, les mots : « comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « . comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle ».</p>	
	<p>« 4°.- Après le quatrième alinéa, sont insérés huit alinéas ainsi rédigés :</p>	

	<p>« Le comité de coordination régional a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.</p>	
		<p>« Il est composé de représentants :</p>
		<p>« - de l'Etat dans la région ;</p>
		<p>« - des assemblées régionales ;</p>
		<p>« - des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.</p>
		<p>« Il se dote des commissions nécessaires à son fonctionnement notamment en matière d'information, d'orientation et de validation des acquis de l'expérience et de formation des demandeurs d'emploi et en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.</p>
		<p>« Le préfet de région et le président du conseil régional président alternativement pendant un an le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle. Ils fixent conjointement l'ordre du jour de ses réunions.</p>

		<p><i>« Le comité de coordination régional est informé chaque année, par les services compétents de l'Etat, du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des formations professionnelles en alternance, auprès des entreprises de la région, ainsi que leurs affectations ».</i></p>
<p>Chaque comité régional est informé notamment des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat et ces deux organismes et est consulté sur les projets de conventions tripartites à conclure entre l'Etat, la région et chacun de ces organismes en vue de l'adaptation de ces contrats de progrès à la situation particulière de la région. Il est consulté sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposeront les services régionaux des mêmes organismes.</p>		<p>Dans les régions d'outre-mer, les conventions tripartites mentionnées à l'alinéa précédent précisent les conditions dans lesquelles l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes apporte un concours technique aux interventions des associations régionales pour la formation professionnelle des adultes.</p>
		<p>Les comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi comprennent des représentants élus des collectivités territoriales et les parlementaires du département. Ces comités se réunissent au moins une fois par an sous la présidence du préfet du département qui, à cette occasion, présente le bilan de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans le département.</p>

	<p>Les membres non fonctionnaires des comités visés à l'alinéa précédent bénéficient pendant les heures qu'ils consacrent à leur mission d'une rémunération, dans le cas où elle n'est pas prévue par ailleurs, et perçoivent le remboursement de leurs frais de déplacement.</p>	<p>« 5°.- A l'avant-dernier alinéa les mots : « alinéa précédent » sont remplacés par les mots : « au troisième alinéa ».</p>
<p>Les modalités d'organisation et de fonctionnement des comités et conseils mentionnés aux alinéas précédents sont déterminées par décret.</p>		<p>« II.- En conséquence, dans toutes les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, les mots : « comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle » et les mots : « comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi » sont remplacés par les mots : « comités départementaux de l'emploi et de la formation professionnelle ».</p> <p>Amendement n° 102</p>
	<p>hyperlink "visu_consolide.ow?wjrf3=051408595951&G_CRIT_RECH=ACECQ " Loi n° 89-462 du 06 Juillet 1989 tendant à améliorer les rapports</p>	<p>CHAPITRE III Division et intitulé</p>
	<p>locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986</p>	<p>Lutte contre les discriminations Sans modification</p>
<p>Section 3</p>	<p>Division et intitulé</p>	<p>Titre Ier</p>

<p>Lutte contre les discriminations dans la location des logements</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Des rapports entre bailleurs et locataires Chapitre 1er Dispositions générales</p>
<p>Art. 1er.- Le droit au logement est un droit fondamental ; il s'exerce dans le cadre des lois qui le régissent.</p>		<p>L'exercice de ce droit implique la liberté du choix pour toute personne de son mode d'habitation grâce au maintien et au développement d'un secteur locatif et d'un secteur d'accession à la propriété ouverts à toutes les catégories sociales.</p> <p>.....Article 50</p> <p>Après le deuxième alinéa de l'article 1er de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :Article 50</p> <p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, ses opinions politiques, <i>ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion</i> déterminée. »</p>

<p>« Aucune origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation , ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions déterminée. » Amendements n°s 103 et 104</p>		
<p>En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est <i>justifiée par des éléments</i> objectifs étrangers à toute disc rimation. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Amendement n° 105 Code du travail</p>	<p>CHAPITRE IV</p>	<p>Division et i ntitulé</p>

	<p>Livre V Conflits du travail Titre I</p> <p>Conflits individuels</p> <p>Conseils de prud'hommes Chapitre III Election des conseillersprud'hommes</p>	<p>Elections des conseillers prud'hommes</p>
<p>Sans modification</p>	<p>Section 1 Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales</p>	
	<p>Paragraphe 3 Etablissement des listes électorales Article 51Article 51Art. L. 513-3.- Les électeurs sont inscrits sur la liste électorale de la commune dans laquelle ils exercent leur activité professionnelle principale.</p> <p>.....I- L'article L. 513-3 du code du travail est ainsi modifié :Alinéa sans modification L'employeur doit communiquer à l'autorité administrative compétente les listes des salariés qu'il emploie en faisant mention de la section dont relève l'entreprise ou l'établissement. Les salariés relevant de la section de l'encadrement au sens du troisième alinéa de l'article L. 513-1 et les cadres devant être considérés comme des électeurs employeurs au sens du cinquième alinéa du même article sont inscrits sur des listes distinctes.</p> <p>.....</p> <p>1° La dernière phrase du cinquième alinéa de l'article L. 513-3 du code du travail est abrogée :</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

	du septième alinéa :	
	<p>La liste électorale est établie par le maire assisté d'une commission dont la composition est fixée par décret. Les dispositions des articles L. 25, L. 27 et L. 34 du code électoral sont applicables en cas de contestation portant sur la liste électorale telle qu'elle a été établie par le maire.</p> <p>.....</p>	<p>« Les employeurs sont tenus de laisser le temps nécessaire pour participer aux séances de ladite commission, aux salariés de leur entreprise désignés à cet effet. Le temps passé hors de l'entreprise par ces salariés est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. La participation d'un salarié à cette commission ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. » ;</p>
<p>« Les pour remplir leurs fonctions aux salariés de leur entreprise désignés membres de la commission électorale . Le temps passé hors de l'entreprise par ces salariés est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au de uxième alinéa de l'article L. 514-1. La participation d'un salarié à cette commission ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. » ; Amendement n° 106</p>		
<p>3° La dernière phrase du septième alinéa de l'article L. 513-3 du code du travail est abrogée ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

<p>4° A la suite du septième alinéa, il est ajouté un huitième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Jusqu'à la date de la clôture de la liste électorale, tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné, peut saisir le maire de la commune sur la liste de laquelle il est ou devrait être inscrit d'une demande d'inscription ou de modification de son inscription. » ;Alinéa sans modification</p>	
	<p>5° Après le huitième alinéa nouveau, il est ajouté un neuvième alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Postérieurement à la clôture de la liste électorale par le maire et jusqu'au jour du scrutin, toute contestation relative à l'inscription, qu'elle concerne un seul électeur ou un ensemble d'électeurs, est portée devant le tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Ladite contestation peut être portée, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, par :Alinéa sans modification</p>	
	<p>« - le préfet ;Alinéa sans modification« - le procureur de la République ;Alinéa sans modification« - tout électeur ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

	<p>« - le mandataire d'une liste, sans avoir à justifier d'un mandat du ou des électeurs intéressés, pourvu qu'ils aient été avertis et n'aient pas déclaré s'y opposer. »</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Section 2</p> <p>Scrutin, installation des conseillers prud'hommes, élections complémentaires</p>	<p>II.- L'article L. 513-4 du code du travail est ainsi modifié :</p>
<p>II.- Alinéa sans modification</p>		<p>Art. L. 513-4.- L'élection générale des conseillers prud'hommes a lieu à une date unique pour l'ensemble des conseils de prud'hommes, fixée par décret.</p>
<p>1° Au premier alinéa, après les mots : « a lieu » sont insérés les mots : « au scrutin de liste, » ;</p> <p>2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>2° Le deuxième alinéa est supprimé.</p>	
<p>En cas d'augmentation de l'effectif d'une section d'un conseil de prud'hommes, il est procédé à une élection complémentaire, dans les six mois de la parution du décret, selon les modalités prévues à la présente section.</p>	<p>« Ne sont pas recevables les listes présentées par un parti politique ou par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. » ;</p>	<p>Alinéa supprimé</p> <p>Amendement n° 107</p>

<p>..... 3° Il est inséré, après le troisième alinéa, un alinéa ainsi rédigé : Alinéa sans modification</p>		
<p>« Le mandataire de la liste notifie à l'employeur le ou les noms des salariés de son entreprise qu'il enten d présenter sur sa liste de candidats. La notification ne peut int ervenir plus de trois mois avant le dépôt de la liste des candidatures à la préfecture. » ;Alinéa sans modification</p>		
<p>4° Il est inséré un neuvième alinéa nouveau ainsi rédigé :</p>	Alinéa sans modification	

<p>« Il est également tenu de laisser aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre des élections prud'ho-males, en tant que mandataires de listes, assesseurs et délégués de listes, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de mandataire de <i>l</i>iste, d'assesseur ou de délégué de liste, par un salarié, ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>III.- L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>III.- Supprimé Amendement n° 108 Art. L. 513-10.- Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité et à la régularité des opérations électorales pour l'élection des conseillers prud'hommes sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. « Art. L. 513-10.- Les contestations relatives à l'électorat, à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal avant ou après le scrutin, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »</p>

	<p>Chapitre IV Statut des conseillers prud'hommes</p>	<p>Art. L. 514-2.- L'exercice des fonctions de conseiller prud'homme et la participation aux activités mentionnées aux articles L. 514-1 et L. 514-3 ne sauraient être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail.</p>
	<p>Le licenciement par l'employeur d'un salarié exerçant les fonctions de conseiller prud'homme ou ayant cessé ses fonctions depuis moins de six mois est soumis à la procédure prévues par l'article L 412-18 du présent code. Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.</p> <p>.....</p>	<p>IV.- La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L. 514-2 du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>« Il en est de même du licenciement des candidats aux fonctions de conseiller prud'homme. Cette disposition est applicable dès que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de quatre mois après la publication des candidatures par le préfet. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par les candidats dont le nom figure sur la liste déposée. »</p>

<p>IV.- Non modifié</p>		<p>Art. L. 514-5.- Le conseiller prud'homme élu, qui refuse de se faire installer ou est déclaré démissionnaire d'office, est inéligible pendant un délai de trois ans à partir de son refus ou de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire.</p>
<p>V.- A l'article L. 514-5 du code du travail, les mots : « pendant un délai de trois ans » sont remplacés par les mots : « pendant un délai de cinq ans ».</p>	<p>V.- Non modifié</p>	
<p>Section 2 du Chapitre III Scrutin, installation des conseillers prud'hommes, élections complémentaires</p>	<p>Article 52</p>	<p>Article 52</p>
	<p>I.- L'article L. 513-7 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>

	<p>Art. L. 513-7.- Tout membre élu à la suite d'une vacance survenant en cours de mandat ne demeure en fonctions que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur.</p> <p>Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire organisée en application du deuxième alinéa de l'article L 513-4 prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.</p>	<p>« Art. L. 513-7.- Tout membre élu appelé à remplacer un conseiller dont le siège est devenu vacant en cours de mandat ne demeure en fonctions que pendant la durée du mandat qui avait été confié à son prédécesseur. »</p>
<p>II.- L'article L. 513-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Art. L. 513-8.- S'il y a lieu de procéder à des élections complémentaires soit parce que les premières élections n'ont pas permis de constituer ou de compléter la section, soit parce qu'un ou plusieurs conseillers prud'hommes élus ont refusé de se faire installer, ont démissionné ou ont été déclarés démissionnaires et si l'une de ces éventualités se reproduit, il n'est pourvu aux vacances qui <i>en résultent</i> que lors du prochain renouvellement. La section fonctionne quelle que soit la qualité des membres régulièrement élus ou en exercice, pourvu que leur nombre soit au moins égal à la moitié du nombre total des membres dont elle doit être composée « Art</p>	

	<p>La même disposition est applicable au cas où une ou plusieurs élections ont été annulées pour cause d'inéligibilité des élus.« Il peut également être procédé à des élections complémentaires, dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat, lorsque les élections générales n'ont pas permis de constituer la section ou de la compléter ou lorsqu'un ou plusieurs conseillers ont refusé de se faire installer ou ont cessé leurs fonctions et qu'il n'a pas été possible de pourvoir aux vacances par application de l'article L. 513-6.</p>	
	<p>« Les fonctions des membres élus à la suite d'une élection complémentaire prennent fin en même temps que celles des autres membres du conseil de prud'hommes.</p>	
<p>« Il n'est pourvu aux vacances qu'à l'occasion du prochain scrutin général s'il a déjà été procédé à une élection complémentaire, sauf dans le cas où il a été procédé à une augmentation des effectifs. La section fonctionne quelle que soit la qualité des membres régulièrement élus ou en exercice, pourvu que leur nombre soit au moins égal à la moitié du nombre total des membres dont elle doit être composée et à condition que la composition paritaire des différentes formations appelées à connaître des affaires soit respectée. »</p>	<p>Chapitre II Organisation et fonctionnement des conseils de prud'hommes</p>	
	<p>Art. L. 512-13.- En cas d'interruption durable de leur fonctionnement ou de difficultés graves rendant ce fonctionnement</p>	

		<p>Art. L. 511-4.- Il est institué, auprès du garde des sceaux, ministre de la justice, et du ministre chargé du travail, un organisme consultatif dénommé conseil supérieur de la prud'homie. En font partie, outre les représentants des ministères intéressés, des représentants, en nombre égal, des organisations syndicales et des organisations professionnelles les plus représentatives au plan national. Un décret en Conseil d'Etat détermine la composition, les attributions ainsi que les règles d'organisation et de fonctionnement du conseil supérieur de la prud'homie.</p>
<p>IV.- L'article L. 511-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		

<p>« L'employeur est tenu de laisser aux salariés de son entreprise, membres du conseil supérieur de la prud'homie, le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est assimilé à une durée de travail effectif au sens du deuxième alinéa de l'article L. 514-1. L'exercice des fonctions de membre du conseil supérieur de la prud'homie par un salarié ne saurait être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur. »</p>		
<p>Titre III</p>	<p>Article 62</p>	<p>Article 62</p>
<p>Dispositions relatives à l'insertion professionnelle et sociale des jeunesLe premier alinéa de l'article 8 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 est ainsi rédigé : Sans modification Il est institué, auprès du Premier ministre, un Conseil national des missions locales réunissant les représentants des ministres compétents en matière d'insertion professionnelle et sociale des jeunes et des présidents de missions locales.</p>	<p>« Il est institué, auprès du Premier ministre, un Conseil national des missions locales réunissant les représentants des ministres compétents en matière d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, des représentants de régions et des présidents de missions locales. »</p>	
	<p>Code du travail</p>	

	<p>Livre I Conventions relatives au travail Titre II Contrat de travail Chapitre II Règles propres au contrat de travail</p>	<p>Article 63</p>
<p>Article 63</p>		<p>Section 3 Conséquences de la rupture du contrat</p>
<p>L'article L. 122-17 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>	
<p>Art. L.122-17.- Le reçu pour solde de tout compte délivré par le travailleur à l'employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat peut être dénoncé dans les deux mois de la signature. La dénonciation doit être écrite et dûment motivée.</p>	<p>« Art. L. 122-17.- Lorsqu'un reçu pour solde de tout compte est délivré et signé par le salarié à l'employeur à l'occasion de la résiliation ou de l'expiration de son c ontrat, il n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. »La forclusion ne peut être opposée au travailleur :</p>	
	<p>a) Si la mention "pour solde de tout compte" n'est pas entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ; b) Si le reçu ne porte pas mention, en caractère très app arents du délai de forclusion.</p>	
	<p>Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou, à l'égard duquel la forclusion ne peut jouer, n'a que la valeur d'un simple re çu des sommes qui y figurent.</p> <p>Livre II Réglementation du travail Titre III Hygiène, sécurité et conditions de travailArticle 64Article 64Chapitre I</p>	<p>I.- Le premier alinéa devient le I de l'article.</p>

confinement et de retrait de l'amiante constituant une infraction aux obligations des règlements pris en application de l'article L. 231-2, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement le **salarié** de cette situation, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause.

<p>« II.- Lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, ce dernier constate que les travailleurs se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration fixée par le décret pris en application de l'article L. 231-7, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.</p>		<p>« Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée. »</p>
		<p>III.- Les trois derniers alinéas deviennent le III de l'article.</p>

	<p>Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant avise l'inspecteur du travail qui, après vérification, autorise la reprise des travaux.</p>	<p>IV.- Au premier alinéa du III, après les mots : « pour faire cesser la situation de danger grave et imminent », sont insérés les mots : « ou la situation dangereuse », et après les mots : « autorise la reprise des travaux », sont insérés les mots : « ou de l'activité concernée ». En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment par l'arrêt des travaux, celui-ci saisit le président du tribunal de grande instance qui statue en référé.</p>
		<p align="center">Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.</p>
		<p align="center">Titre I du Livre I Contrat d'apprentissage Dispositions applicables aux contrats</p>
		<p align="center">conclus à partir du 1er juillet 1972 Chapitre VII Du contrat d'apprentissage</p>
Article 65	Article 65	
Section 2 Conditions du contrat	I.- L'article L. 117-5-1 du code du travail est ainsi rédigé :	Sans modification
	<p>Art. L. 117-5-1.- Par dérogation aux dispositions des articles L. 117-5 et L. 117-18, lorsque les conditions d'exécution du contrat d'apprentissage sont de nature à porter atteinte à la sécurité, aux conditions de travail, à la santé ou à l'intégrité physique ou morale de l'apprenti, l'inspecteur du travail met en demeure l'entreprise de rétablir les conditions normales d'exécution du contrat d'apprentissage et prononce en même temps la suspension de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti avec maintien de</p>	

	<p>Il saisit le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui se prononce, dans un délai de quinze jours, sur la possibilité pour l'entreprise de continuer à engager des apprentis et sur la poursuite de l'exécution du ou des contrats d'apprentissage en cours.» Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.</p>	
	<p>La suppression de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti conserve son effet jusqu'à la décision définitive rendue par le préfet du département.</p>	<p>« Le refus par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou le chef de service assimilé d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture dudit contrat à la date de notification de ce refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.</p>

	<p>En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, la suspension de l'exécution de la prestation de travail avec maintien de la rémunération se poursuit pendant quinze jours. Le recours contre l'opposition, qui est porté devant le directeur régional du travail et de l'emploi, doit intervenir dans ce délai. Le directeur régional du travail et de l'emploi se prononce sur le recours dans un délai de quinze jours. Dans ce cas, la suspension avec maintien de la rémunération conserve son effet jusqu'à sa décision.</p>	<p>« La décision de refus du directeur départemental de l'emploi et de la formation professionnelle ou du chef de service assimilé s'accompagne, le cas échéant, de l'interdiction faite à l'employeur concerné de recruter de nouveaux apprentis ainsi que des jeunes sous contrat d'insertion en alternance, pour une durée qu'elle détermine.</p>
	<p>Pendant tout le temps que dure la suspension de l'exécution de la prestation de travail de l'apprenti, le centre de formation d'apprentis qui accueille l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour que celui-ci bénéficie d'une formation pratique complémentaire à celle qui lui est dispensée par le centre. « Le centre de formation d'apprentis où est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre provisoirement la formation dispensée par le centre et de trouver un nouvel employeur susceptible de contribuer à l'achèvement de sa formation. »</p>	

	<p style="text-align: center;">Section 3 Formation et résolution du contrat</p> <p style="text-align: center;">II.- L'article L. 117-18 du même code est ainsi modifié :Art. L. 117-18.- En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis ou dans les cas prévus à l'article L. 122-12, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise, le préfet décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.1° Après les mots : « En cas d'opposition à l'engagement d'appren-tis », sont ajoutés les mots : « dans le cas prévu à l'article L. 117-5 » ;2° Il est créé un deuxième alinéa ainsi rédigé : « Lorsque le préfet décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus <i>aux parties en cause</i>. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme. »</p>	
--	--	--

<p>Section 2 du Chapitre i du Titre V du Livre Troisième Régime de solidarité</p>	<p>Article additionnel</p>	
<p>Art. L. 351-10-1.- Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique mentionnée au premier alinéa de l'article L. 351-10 ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion prévue à l'article 2 de la loi n° 88-1088 du 1er décembre 1988 relative au revenu minimum d'insertion peuvent bénéficier d'une allocation spécifique d'attente, à la charge du fonds mentionné à l'article L. 351-9, lorsqu'ils justifient, avant l'âge de soixante ans, d'au moins cent soixante trimestres v <i>alidés dans les régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ou de périodes reconnues équivalentes. Le total des ressources des bénéficiaires de l'allocation spécifique d'attente ne pourra être inférieur à un montant fixé par décret.</i></p>	<p>La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 351-10-1 du code du travail est ainsi rédigée :</p> <p>« Le total des ressources de la personne bénéficiaire de l'allocation spécifique d'attente ne pourra être inférieur à 5 000 F. » Amendement n° 109</p>	

<p>Livre 9 De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p>	<p>Article 66</p>	<p>Article 66</p>
	<p>Titre 5 De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue Chapitre 2 De la participation des employeurs occupant moins de dix Salariés</p>	
		<p>Art. L. 952-1.- Les employeurs occupant moins de dix salariés , à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées aux chapitres Ier et III du titre VII du livre VII du présent code, doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 0,15 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. A défaut de dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif étendu, les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.</p>

<p>II.- Au premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail, les mots : « aux chapitres Ier et III » sont remplacés par les mots : « au chapitre III ».</p>		
<p>Loi n° 46-1173 du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession de coiffeur</p>		
<p>Art. 3.-</p>	<p>Les entreprises de coiffure régulièrement inscrites au répertoire des métiers ou au registre du commerce et des sociétés à la date de la promulgation de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat disposent d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité avec les dispositions de l'alinéa précédent.III.- Le deuxième et le troisième alinéas de l'article 3 de la loi n° 46-1173 du 23 mai 1946 portant réglementation des conditions d'accès à la profession de coiffeur, modifiée par l'article 18 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat, sont abrogés.Toutefois, une entreprise de coiffure à établissement unique peut être exploitée par une personne exerçant de façon effective à</p>	

validée par une commission nationale dont la composition et le fonctionnement sont fixés par décret en Conseil d'Etat. Toutefois, dans les communes de moins de 2000 habitants, cette mesure ne s'applique pas aux coiffeurs pour hommes n'exerçant cette profession que comme accessoire ou complément à une autre profession.

	<p>Art. 3-2.- A compter de l'expiration d'un délai de trois ans suivant la publication de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996 précitée, les coiffeurs qui exercent au domicile des particuliers doivent :</p>	
<p>- soit être titulaires du certificat d'aptitude professionnelle de coiffure ou d'un certificat ou diplôme prescrit pour l'exercice de la coiffure au domicile des particuliers dans l'un des autres Etats membres de la Communauté européenne ou parties à l'accord sur l'Espace économique européen ;</p>	<p>A l'article 3-2 de la même loi, les mots « soit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans temps complet ou d'une durée équivalente temps partiel au cours des dix dernières années, validée par la commission prévue à l'article 3 » et le mot : « soit » sont supprimés.</p>	<p>- soit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans à temps complet ou d'une durée équivalente à temps partiel au cours des dix dernières années, validée par la commission nationale prévue à l'article 3.</p>

	<p>Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail Chapitre xi Application dans les professions Agricoles</p> <p>Article 67 Article 67</p>	
<p>Art. 33.- I.- L'article 992 du code rural est ainsi modifié :</p> <p>.....</p>	<p>I.- Le III de l'article 33 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi rédigé : Sans modification</p>	
<p>III.- La durée prévue par l'article 992 du code rural est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les exploitations et entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres exploitations et <i>entreprises</i>, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.</p> <p>.....</p>	<p>« III.- Les dispositions du II de l'article 1er sont applicables aux entreprises et exploitations agricoles. »</p>	

<p>Code rural</p> <p>LIVRE VII Dispositions sociales</p> <p>TITRE IER Réglementation du travail salarié</p> <p>CHAPITRE III</p> <p>Durée du travail</p> <p>SECTION 1 Dispositions g énérales</p>		
<p>Art. L. 713-5.- I. - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p> <p>.....II.- L'avant-dernier alinéa de l'article 992 du code rural est ainsi rédigé : Sans préjudice des clauses des conventions collectives, des usages ou des dispositions du contrat de travail l'assimilant à du temps de travail effectif, le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage fait l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé sur le lieu de travail par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail.</p> <p>« Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage</p>		

défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif. »

<p>III.- Il est inséré, dans le code rural, un article 997-3 ainsi rédigé :</p>		<p>« Art. 997-3.- Les dispositions de la section I du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés définis à l'article 992. »</p>
<p>Code de la sécurité sociale</p>		
<p>Livre IV Accidents du travail et maladies professionnelles (Dispositions propres et dispositions communes avec d'autres branches)</p> <p>Titre I Généralités. - Dispositions propres à certains bénéficiaires Chapitre II Champ d'application. - Dispositions applicables aux salariés liés par un contrat de travail temporaire et à diverses autres catégories de bénéficiaires</p>		

<p>Section 3 Dispositions applicables à diverses catégories de bénéficiaires</p>	<p>Article 68</p>	<p>Article 68</p>
	<p>Art. L. 412-8.- Outre les personnes mentionnées à l'article L. 412-2, bénéficient également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'Etat :</p>	
<p>Sans modification</p>	<p>c. les personnes effectuant des stages de formation professionnelle continue conformément aux dispositions du livre IX du code du travail, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cette formation y compris si cette formation est effectuée par des salariés en partie hors du temps de travail dans les conditions fixées par l'article L. 932-1 du code du travail ;</p>	<p>Au c du 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, les mots : « l'article L. 932-1 » sont remplacés par les mots : « les articles L. 932-1 et L. 932-2 ».</p>
		<p>Code du travail maritime</p>
		<p>Titre III Des obligations du marin envers l'armateur et de la réglementation du travail à bord des navires Article 69</p>

<p>Article 69</p>		<p>Art. 24-1.- Les dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.</p>
<p>I.- A l'article 24-1 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, les mots : « à L. 212-4-7 » sont remplacés par les mots : « à L. 212-4-16 ».</p>	<p>Sans modification</p>	
	<p>II.- L'article 24-2 de la même loi est ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. 24-2.- Les dispositions de l'article L. 212-2-1, des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article L. 212-5, ainsi que <i>des articles</i> L. 212-8 à L. 212-9 du code du travail, relatifs à la modulation du temps de travail et au remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur, sont applicables aux marins salariés des entreprises d'armement maritime.</p>	<p>« Art. 24-2.- Les dispositions des articles L. 212-1-1, L. 212-3, L. 212-4 bis, L. 212-7-1 à L. 212-10 du code du travail sont applicables aux marins salariés des entreprises d'armement maritime. »</p>	<p>Art. 26.- La rémunération du travail est fixée par le contrat d'engagement, dans le cadre des conventions ou accords collectifs applicables.III.- Les deuxième et troisième alinéas de l'article 26 de la même loi sont ainsi rédigés :</p>

<p>La rémunération de l'heure de travail est majorée :</p> <p>1. De 25 p 100 pour les huit premières heures effectuées dans la semaine au-delà de la durée du travail fixée à l'article L. 212-1 du Code du travail ;</p> <p>2. De 50 p 100 pour les heures supplémentaires effectuées au-delà des huit premières ; toutefois cette dernière majoration ne peut être cumulée avec les allocations spéciales prévues par les conventions ou accords collectifs, sentences arbitrales ou décisions administratives, sauf si ces dernières en disposent autrement.</p>	<p>« Les dispositions des I et II de l'article L. 212-5 du code du travail sont applicables aux marins des entreprises d'armement maritime.</p>	
	<p>Un mode forfaitaire de rémunération du travail supplémentaire peut être prévu par convention ou accord collectif. « Les dispositions des IV et V de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sont applicables aux entreprises d'armement maritime. »</p>	
<p>Code du travail maritime</p>		

<p>Titre VI Dispositions spéciales applicables à certaines catégories de marins Chapitre II Dispositions spéciales applicables aux marins âgés de moins de dix-huit ans</p>		
	<p>Art. 114.- Les marins âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés au travail des chaudières, des citernes ou des soutes, ni dans les compartiments de la machine où l'élévation de la température peut constituer un danger pour leur santé.</p>	<p>IV.- Les trois derniers alinéas de l'article 114 du code du travail maritime sont remplacés par cinq alinéas ainsi rédigés :</p>
	<p>Les marins de moins de dix-huit ans ne peuvent accomplir le service de quart de nuit de vingt heures à quatre heures, ni plus de huit heures de travail au cours d'une même journée, ni une durée de travail par semaine embarquée supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail effectif. Ils doivent bénéficier, pour chaque période de vingt-quatre heures à bord, d'un repos minimum ininterrompu de douze heures. Ils doivent obligatoirement jouir du repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-six heures consécutives, tant à la mer qu'au port, à la date normale.</p>	<p>« Les marins de moins de dix-huit ans, ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité, ne peuvent accomplir le service de quart de nuit de vingt heures à quatre heures, ni un travail effectif excédant sept heures par jour, ni une durée de travail par semaine embarquée supérieure à la durée légale hebdomadaire du travail effectif fixée par l'article 24. Ils doivent obligatoirement jouir du repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-six heures consécutives, tant à la mer qu'au port, à date normale. Dans le service de la machine, les marins âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être compris dans les bordées de</p>

des gens de mer. Il peut, pour les marins âgés d'au moins seize ans, être dérogé aux dispositions du deuxième alinéa par voie d'accord collectif de branche étendu lorsque des conditions objectives le justifient et sous réserve que soit prévu un repos compensateur approprié. « La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés à bord.

		<p>« Les marins de moins de dix-huit ans, ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité dans le service de la machine, ne peuvent être compris dans les bordées de quart.</p>
--	--	--

		<p>« La durée minimale du repos quotidien des jeunes mentionnés aux alinéas précédents ne peut être inférieure à douze heures consécutives. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de quatre heures et demie ; les pauses entre deux périodes de travail effectif ininterrompu de cette durée ne peuvent être inférieures à trente minutes. »Art. 115.- Les jeunes âgés de moins de seize ans révolus ne peuvent être embarqués à titre professionnel sur un navire.</p>
		<p>Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent, pendant les vacances scolaires, prendre part occasionnellement aux activités à bord des navires de pêche, sous réserve d'une autorisation délivrée par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime et de la présentation d'un certificat d'aptitude physique délivré par un médecin des gens de mer ou par un médecin désigné par l'autorité chargée de l'inspection du travail maritime.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>V.- Après le second alinéa de l'article 115 du code du travail maritime, il est inséré un troisième alinéa ainsi rédigé :</p>

<p>« La durée minimale du repos quotidien des jeunes mentionnés au deuxième alinéa ne peut être inférieure à quatorze heures consécutives s'ils ont moins de seize ans. »</p>		<p>loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France</p>
<p>Article 70 Article 70</p>		<p>Titre II Orientation de la recherche et du développement technologique Chapitre III Les personnels de la recherche Section II Missions et statuts <i>des personnels</i> de recherche</p>
<p>Il est inséré, après l'article 26 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, un article 26-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>	

	<p>« Art. 26-1.- Les personnels de droit privé non marins des établissements publics de recherche à caractère industriel ou commercial ou des groupements dans lesquels les établissements publics de recherche détiennent des participations majoritaires, s'il s'agit de personnels scientifiques ou de personnels chargés d'assurer la maintenance et le fonctionnement des équipements de recherche utilisés temporairement sur le navire, sont soumis aux articles 24, 25, 28, 29 et 30 du code du travail maritime pendant la durée de leurs missions temporaires à bord d'un navire de recherche océanographique ou halieutique appartenant ou exploité par ces établissements publics ou groupements.</p>	<p>« Par dérogation aux dispositions des articles 24 et 25 du code du travail maritime, les mesures d'application du présent article sont prises par décrets en Conseil d'Etat. Ces décrets sont pris après consultation des établissements publics <i>et groupements ainsi que des organisations les plus représentatives des personnels mentionnés au premier alinéa.</i> »Code du travail <i>Section ii du Chapitre ii du titre ii Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée</i></p>
<p><i>Article additionnel</i></p>		<p><i>I.- Après l'article L. 122-9 du code du travail, il est inséré un article L. 122-9-1 ainsi rédigé :</i></p>
		<p><i>« Art. L. 122-9-1.- Il est créé un fonds d'indemnisation des salariés qui a pour vocation de verser une indemnité compensatrice de substitution à la rupture anticipée des contrats de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée intervenue en raison de l'existence d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure. Cette indemnité vient pallier l'absence d'indemnité de préavis et de licenciement.</i></p>

		<p>« Ce fonds est alimenté par une surprime annuelle de 0,2 % prélevée sur les contrats d'assurances des entreprises se garantissant contre les sinistres. Cette surprime est rétrocédée par les assureurs à la Caisse centrale de réassurance qui est chargée de la gestion de ce fonds.</p>
<p>Section i Contrat à durée déterminé</p>		<p>« Le fonds d'indemnisation des salariés procède au versement d'une indemnité compensatrice si la rupture anticipée du contrat de travail survient en raison d'un cas de force majeure extérieur à la situation individuelle du salarié dans l'entreprise. »</p>
	<p>Art. L. 122-3-4.- Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation</p> <p>.....</p>	

<p>II.- L'article L. 122-3-4 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé : d) En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. « Dans ce dernier cas, le fonds d'indemnisation des salariés procède au versement d'une indemnité compensatrice de substitution si la rupture anticipée du contrat survient en raison d'un cas de force majeure extérieur à la situation individuelle du salarié dans l'entreprise. » Amendement n°110</p>		
<p>Article additionnel n° 96-659 du 29 juillet 1996 relative à la réglementation des télécommunications. Après l'article 23 de la loi n° 96-659 du 29 juillet 1996 relative à la réglementation des télécommunications, il est inséré un article 24 ainsi rédigé : « Art. 24.- Les personnels non marins embarqués temporairement sur des navires câbliers pour assurer la maintenance et la pose des liaisons sous-marines pendant la durée de leurs missions temporaires à bord de ces navires. » Code du commerce</p>		<p>« Par dérogation aux dispositions des articles 24 et 25 du code du travail maritime, les mesures d'application du présent article sont prises par décret en Conseil d'État. Ces décrets sont pris après consultation des organisations les plus représentatives des personnels mentionnés au premier alinéa. » Amendement n° 11 9</p>

<p>LIVRE II Des sociétés commerciales et des g roupelements d'intérêt économique <i>TITRE II</i> <i>Dispositions particulières aux divers es sociétés commerciales</i> <i>Chapitre V</i> <i>Des sociétés anonymes</i> <i>Section 2</i> De la direction et de l'administration des sociétés anonymes Sous-section 1 Du conseil d'administration</p>		<p>Article additionnel</p> <p>Le code du commerce est ainsi modifié :</p>
		<p>« 1°.- Le premier alinéa de l'article L. 225-23 est ainsi rédigé :Art. 225-23.- Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 5 % du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur l'introduction dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de</p>

nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Ils ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17.

.....« Lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entre-prise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-17. »Si l'assemblée générale extraordinaire décide de ne pas modifier les statuts en application du présent article, les dispositions du premier alinéa sont à nouveau mis en oeuvre, le cas échéant, dans un délai de cinq ans.

« 2.- Le dernier alinéa de l'article L. 225-23 est supprimé.Sous-section 2

Du directoire et du conseil de

surveillance

« 3°.- Le premier alinéa de l'article L. 225-71 est ainsi rédigé :Art. 225-71.- Lorsque le rapport présenté par le directoire lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentent plus de 5 % du capital social de la société, une assemblée générale extraordinaire est convoquée pour se prononcer sur l'introduction

dans les statuts d'une clause prévoyant qu'un ou deux membres du conseil de surveillance doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société soit *en même temps que l'assemblée générale ordinaire qui examine le rapport, soit au plus tard à l'occasion de la plus prochaine assemblée générale ordinaire. Ces membres du conseil de surveillance sont nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. Ils ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal de membres du conseil de surveillance prévus à l'article L. 225-69.*

.....« *Lorsque le rapport présenté par le directoire lors de l'assemblée générale en application de l'article L. 225-102 établit que les actions détenues par le personnel de la société ainsi que par le personnel de sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-180 représentant plus de 3 % du capital social de la société, un ou plusieurs administrateurs doivent être nommés par l'assemblée générale des actionnaires sur proposition des actionnaires visés à l'article L. 225-102 dans des conditions fixées par décret. Ces administrateurs doivent être nommés parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de **surveillance d'un** fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de la société. Ces administrateurs ne sont pas pris en compte pour la détermination du nombre minimal et du nombre maximal d'administrateurs prévus à l'article L. 225-69. »Si l'assemblée générale extraordinaire décide de ne pas modifier les statuts en application du présent article, les dispositions du premier alinéa sont à nouveau mises en oeuvre, le cas échéant, dans un délai de cinq ans.*

« 4.- Le dernier alinéa de l'article L. 225-71 est supprimé. »

Amendement n°111

Amendements non adoptés par la Commission

Article 31

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Substituer à la deuxième phrase du dernier alinéa de cet article, les trois phrases suivantes :

« Un salarié concerné peut saisir de la même façon le Conseil de prud’hommes en formation de référé. Lorsque le juge suspend la procédure, il fixe le délai de suspension au vu des éléments qui lui sont communiqués. A l’issue de ce délai, s’il constate que les conditions fixées par les 2ème et 3ème alinéas du présent article ne sont pas remplies, il prononce la nullité de la procédure et ordonne toute mesure nécessaire à la préservation des emplois. »

Amendement présenté par M. Germain Gengenwin :

Compléter cet article par l’alinéa suivant :

« Les entreprises pouvant justifier d’une pénurie de main-d’œuvre qualifiée dans leur bassin d’emploi ou dans leur branche professionnelle et qui s’engagent dans d’importantes actions de formation et de requalification de leurs salariés destinées à assurer des compétences indispensables à leur développement, bénéficient d’un moratoire de 36 mois pour l’application de la durée légale du travail prévue à l’article L. 212-1 du code du travail. »

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

Article 32

Substituer aux deuxième et troisième alinéas de cet article l’alinéa suivant :

« Le comité d’entreprise est réuni, informé et consulté avant toute annonce publique faite par le chef d’entreprise et dont les mesures de mise en œuvre sont de nature à affecter de façon importante les conditions de travail et d’emploi des salariés. »

Article additionnel avant l’article 33

« Art. L. 321-1.- Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d’une suppression ou d’une transformation d’emploi ou d’une modification du contrat de travail, consécutives soit à des difficultés économiques sérieuses n’ayant pu être surmontées par tout autre moyen, soit à des mutations technologiques remettant en cause la pérennité de l’entreprise, soit à des nécessités de réorganisation indispensables à la préservation de l’activité de l’entreprise. »

« Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l’une des trois causes énoncées à l’alinéa précédent ».

Article 33

Rédiger ainsi le début du deuxième alinéa de cet article :

« Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation, d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou à défaut d'une catégorie inférieure, ne peut être réalisé d'abord dans le cadre de l'établissement puis de l'entreprise puis, le cas échéant... » (le reste sans changement).

Article additionnel après l'article 33

Après l'article L. 321-2 du code du travail, il est inséré un article L. 321-2-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 321-2.- Dans les entreprises employant au moins cinquante salariés, où le comité d'entreprise n'a pas été mis en place alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi, et dans les entreprises employant plus de dix salariés où aucun délégué du personnel n'a été mis en place alors qu'aucun procès verbal de carence n'a été établi, tout licenciement pour motif économique s'effectuant de ce fait sans que les obligations d'information, de réunion et de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel puissent être respectées, est irrégulier. Le salarié ainsi licencié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à trois mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis qui lui sont pas ailleurs dues. »

Articles additionnels après l'article 34

- *Il est inséré, après l'article L. 321-4-1 du code du travail, un article L. 321-4-2 ainsi rédigé :*

« Art. L. 321-4-2.- Le salarié licencié pour motif économique, qui estime que son employeur ne s'est pas acquitté loyalement ou de façon complète de son obligation de reclassement, peut porter l'affaire devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. Lorsque le juge constate l'insuffisance des efforts de reclassement réalisés par l'employeur, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, au choix du salarié, la poursuite de son contrat de travail ou l'attribution d'une indemnité ne pouvant être inférieure à six mois de salaire brut. La décision du conseil des prud'hommes est exécutoire de plein droit. »

- L'article L. 431-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'appréciation du motif économique ainsi que pour l'élaboration et l'application du plan social, donneur d'ordres et sous-traitant concerné constituent une seule unité économique et sociale. »

- *Il est inséré, après l'article 97-7 de la loi du 24 juillet 1996 relative aux sociétés commerciales, un article 97-1-1 ainsi rédigé :*

« Art. 97-1-1.- Les relevant de l'application de la présente loi sont tenus d'inclure dans leurs statuts l'engagement de respecter la législation relative aux institutions

représentatives du personnel. Le non-respect de cette obligation ainsi que la violation de cet engagement entraînent la nullité des décisions et *délibérations correspondantes.*
»

Article additionnel avant l'article 35

Amendement présenté par M. Gaëtan Gorce :

L'article 351-3-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La convention prévue à l'article L. 122-3-4 détermine les conditions dans lesquelles la cotisation due par l'employeur peut être augmentée d'un pourcentage à déterminer en fonction de la proportion de salarié dans l'entreprise l'ayant quitté dans l'année écoulée ayant une ancienneté inférieure à une durée fixée par ladite convention. »

(retiré en commission)

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

Article 37

Compléter la première phrase du troisième alinéa de cet article par les mots : « ou d'une admission pour une formation qualifiante ».

Article 38

(Article L. 122-3-17 du code du travail)

Rédiger ainsi cet article :

« Art. L. 122-3-17.- Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés temporaires qui souhaitent occuper un emploi sous contrat à durée indéterminée dans l'établissement ou dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

« L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Article 39

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer :

Compléter cet article par le paragraphe suivant :

« V.- L'article L. 323-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les employeurs mentionnés à l'article L. 323-2 qui ne se sont pas acquittés de

l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1 peuvent toutefois s'en acquitter en réalisant des travaux et équipements visant à adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux personnes handicapées et faciliter leurs conditions de vie et de travail. Le montant de ces travaux et équipements correspond au double du salaire annuel des bénéficiaires non employés. »

(retiré en commission)

Article 42

Amendement présenté par M. Maxime Gremetz :

Rédiger ainsi la deuxième phrase du quatrième alinéa du paragraphe III de cet article : « Pour la validation des acquis de l'expérience, ce jury comprend pour moitié des enseignants-chercheurs et pour moitié des personnes compétentes pour apprécier la nature des acquis professionnels dont la validation est sollicitée. »

Article 43

Amendements présentés par M. Germain Gengenwin :

- Compléter la première phrase du deuxième alinéa de cet article par les mots : « qui se réalise à travers un contrat de travail spécifique ».

- Dans la deuxième phrase du deuxième alinéa de cet article, supprimer les mots : « ou un titre à finalité professionnelle ».

Article 44

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer :

Supprimer cet article.

Amendements présentés par M. Germain Gengenwin :

- **Dans la première phrase du troisième alinéa de cet article, substituer aux mots : « pratiqués par chaque centre de formation » les mots : « après négociation entre les régions et chaque centre de formation d'apprenti concerné ».**

- Après le mot : « supérieures », rédiger ainsi la fin du cinquième alinéa de cet article : « au coût défini dans la convention portant création du CFA et annuellement ajusté ».

- Rédiger ainsi les deux derniers alinéas de cet article :

« Lorsque les dépenses faites par un centre de formation d'apprentissage ou une section d'apprentissage ne sont pas admises parce qu'elles ne peuvent, par leur nature, être rattachées à l'exécution de la convention passée en application de l'article L. 116-2 du code du travail, ou que le coût de la formation est excessif, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation *professionnelle continue*.

« *Le caractère excessif* du coût de la formation peut s'apprécier par comparaison au coût de revient ou au coût dans des conditions d'exploitation comparable pour des formations analogues. Le coût des formations est également considéré comme

excessif lorsqu'un ou plusieurs des éléments constitutifs de ce coût sont eux-mêmes anormaux. »

- *Supprimer l'avant-dernier alinéa de cet article.*

Article 45

Amendement présenté par M. Bernard Accoyer :

Supprimer cet article.

Amendements présentés par M. Germain Gengenwin :

(Article L. 118-2-4 du code du travail)

- Rédiger ainsi cet article :

« Art. L. 118-2-4.- Les chambres consulaires régionales ainsi que leurs groupements professionnels régionaux sont habilités à collecter des versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises implantées dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir.

« La répartition des fonds collectés dans l'espace régional se fera après concertation avec les régions concernées et après avis du COREF. »

- **Au premier alinéa de cet article, supprimer les mots : « les syndicats, ».**

- Au premier alinéa de cet article, substituer aux mots : « ou associations à compétence nationale » le mot : « consulaires ».

- Supprimer le troisième alinéa (2°) de cet article.

- Au quatrième alinéa de cet article, substituer aux mots : « ayant leur siège social » le mot : « implantées ».

Amendements présentés par M. Maxime Gremetz :

- *Rédiger ainsi l'avant-dernier alinéa de cet article :*

« Il est interdit de recourir à un tiers non titulaire d'un agrément ou d'une habilitation pour collecter ou répartir des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage, sauf dans le cas d'une convention passée après avis de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévue à l'article L. 910-1. La liste de ces conventions de prestations de services est transmise chaque année au comité de coordination des programmes régionaux de la formation professionnelle et d'apprentissage. »

- *Compléter cet article par le paragraphe suivant :*

« III.- L'article L. 116-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces conventions prévoient également l'institution d'un conseil d'administration où siègent, outre les représentants de l'organisme gestionnaire, et pour au moins la moitié de ses membres et en nombre égal, des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés extérieurs au centre de formation d'apprentis, représentatives au plan national au sens de l'article L. 133-2. Son rôle et ses attributions sont fixés par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission permanente du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévu à l'article L.910-1. »

Articles additionnels après l'article 45

Amendements présentés par M. Germain Gengenwin :

- I.- Compléter l'article L. 900-8 du code du travail est par le texte suivant :
« Les actions de formations visées à l'article L. 900-2 peuvent être réalisées en tout ou partie à distance, c'est-à-dire hors la séance obligatoire du

stagiaire dans un lieu prédéterminé. *Dans ce cas, la convention ou le contrat* de formation professionnelle détermine les modalités selon lesquelles l'organisme de formation procède au suivi et à l'évaluation de la formation. « La convention ou le contrat de formation professionnelle peut également prévoir la durée forfaitaire estimée nécessaire pour l'acquisition des compétences visées. Cette durée est réputée être la durée de formation. »

II.- Un décret pris en application de cet article modifiera en ce sens les dispositions prévues à l'article R. 961-2 du code du travail.

(Article L. 920-10 du code du travail)

• Au premier alinéa de l'article L. 920-10 du code du travail, les mots : « l'exécution d'une convention de formation » sont remplacés par les mots : « l'activité de l'organisme de formation ».

• *Un rapport* annuel sera remis au Parlement pour permettre de mesurer l'impact de cette loi en terme de résultat sous la forme d'un tableau identifiant le nombre de personnes bénéficiaires de cette mesure par niveau de qualification, par région et par ministère valideur.

Article additionnel après l'article 67

Amendement présenté par M. Yves Bur :

I.- Le début du dernier alinéa de l'article L. 212-4-6 8° du code du travail est ainsi rédigé :

« Sauf pour les associations d'aide à domicile, lorsque sur une année... (le reste sans changement) ».

II.- La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Articles additionnels après l'article 70

Amendements présentés par M. Bernard Accoyer :

• La mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'Etat, dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière est conditionnée la mise en œuvre préalable de la réforme de leur régime de retraite.

• Le Gouvernement présente au Parlement, au plus tard le premier jour ouvrable d'octobre, un rapport annuel dans lequel il établit la liste de chaque grève effectuée au cours de l'année précédente dans le secteur public et ayant donné lieu à rémunération. Ce rapport présente le détail, pour chaque grève, du nombre d'heures non travaillées ainsi que le coût de leur paiement pour les finances publiques.

La présentation de ce rapport donne lieu à un débat et se clôture par un vote.

2809-2 : Rapport de M. Gérard Terrier sur le projet de loi de modernisation sociale (titre II, travail, emploi et formation professionnelle) (commission des affaires culturelles)

8 Il semblerait d'ailleurs utile de dissiper toute ambiguïté éventuelle en substituant à cette notion de « durée équivalente sur l'année » la référence précise à la durée de 1 600 heures.

8 Le juge a considéré que l'employeur doit dans l'exécution de son obligation de reclassement respecter son obligation de loyauté. Celui-ci manque à cette obligation s'il est constaté que dans la période ayant immédiatement précédé le licenciement d'un salarié chef de service de presse, l'employeur avait envisagé le recrutement d'un attaché de presse puis s'était ravisé et avait licencié l'intéressé après lui avoir offert un reclassement dans un emploi de vendeur avec une rémunération réduite de 75 % (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 27 octobre 1998).

8 La formation professionnelle— Diagnostics, défis et enjeux. Contribution du Secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle – mars 1999.

8 Cf. notamment le rapport de M. Gérard Lindeperg remis au Premier ministre en septembre 1999 « les acteurs de la formation professionnelle : pour une nouvelle donne ».

8 Le texte initial de cette proposition a repris les articles 46 à 49 du présent projet de loi.

8 Si le principe d'une bonification sous forme de repos ou d'absence d'accord collectif est applicable aux quatre premières heures supplémentaires, en revanche, la faculté offerte **par le III** de l'article L. 212-5 de prévoir par convention ou accord collectif le remplacement non seulement des bonifications mais aussi du paiement des quatre supplémentaires suivantes par un repos compensateur n'est pas applicable aux marins du fait de l'existence d'un régime spécifique de repos compensateur régi par l'article 26-1. Cependant, cette exclusion ne semble guère cohérente avec l'application du I de l'article L. 212-5 qui prévoit également de tels repos.