



N° 1433

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 février 2004.

PROJET DE LOI

MODIFIÉ PAR LE SENAT
APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE

*relatif à la **formation professionnelle tout au long de la vie**
et au **dialogue social**.*

TRANSMIS PAR

M. LE PREMIER MINISTRE

A

M. LE PRÉSIDENT DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE

(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

Le Sénat a modifié, en première lecture, le projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture, après déclaration d'urgence, dont la teneur suit :

Voir les numéros :

Assemblée nationale : **1233, 1273** et T.A. **223**

Sénat : **133, 179** et T.A. **62** (2003-2004).

TITRE I^{ER}

**DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE**

CHAPITRE I^{ER}

Dispositions générales

Article 1^{er}

..... Conforme

Article 2

L'article L. 900-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. » ;

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. » ;

3° (*nouveau*) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour

s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »

Articles 3 et 4

..... Conformes.....

Article 5

I. – Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 900-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 900-5-1.* – Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3, notamment les personnes handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent livre dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

« Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »

II. – *Non modifié*

Article 6

I. – *Non modifié*.....

II. – Il est créé au chapitre II du titre II du livre III du même code une section 2 *ter* intitulée « Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences », comprenant un article L. 322-9 ainsi rédigé :

« *Art. L. 322-9.* – Afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide

calculée sur la base du salaire minimum de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er} du présent code.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 7

Avant le chapitre I^{er} du titre III du livre IX du code du travail, il est inséré un article L. 930-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 930-1.* – L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

« L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

« 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;

« 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;

« 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. »

CHAPITRE II

Le droit individuel à la formation

Article 8

I et II. – *Non modifiés*.....

III. – Le chapitre III du titre III du livre IX du même code est ainsi rétabli :

« *CHAPITRE III*

« ***Du droit individuel à la formation***

« *Art. L. 933-1.* – Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats mentionnés au titre I^{er} du livre I^{er} et au chapitre I^{er} du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis*.

« *Art. L. 933-2.* – Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis*. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.

« Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le

cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

« *Art. L. 933-3.* – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au second alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

« *Art. L. 933-4.* – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative

à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« *Art. L. 933-5. – Non modifié*

« *Art. L. 933-6. –* Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable. »

Article 9

Après l'article L. 931-20-1 du code du travail, il est inséré un article L. 931-20-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-20-2. –* Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *prorata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé au *b* de l'article L. 931-15. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses

droits à ce titre. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »

CHAPITRE III

Le plan de formation

Article 10

L'article L. 932-2 du code du travail est abrogé et l'article L. 932-1 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 932-1.* – I. – Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

« II. – Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

« III. – Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

« Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

« Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa du présent III ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« IV. – Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an

à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

« V. – Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à quatre-vingts heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait. »

CHAPITRE IV

Le congé de formation

Article 11

..... Conforme

CHAPITRE V

Les contrats et les périodes de professionnalisation

Article 12

..... Conforme

Article 13

I. – *Non modifié*.....

II. – Les articles L. 981-1 à L. 981-12 du même code sont remplacés par les articles L. 981-1 à L. 981-8 ainsi rédigés :

« *Art. L. 981-1. – Non modifié*

« *Art. L. 981-2.* – Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.

« L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.

« *Art. L. 981-3.* – Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article L. 981-1. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

« Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de

formation, par l'entreprise elle-même. Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 981-2, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.

« *Art. L. 981-4 et L. 981-5. – Non modifiés*

« *Art. L. 981-6. – Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales.*

« Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural, versés par les employeurs mentionnés à l'article L. 950-1 du présent code aux personnes âgées de moins de vingt-six ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.

« Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

« Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et

dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

« L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat prévu à l'article L. 981-1, lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

« Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

« Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.

« *Art. L. 981-7.* – Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

« La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixée par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article L. 713-2 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural.

« Les titulaires de ces contrats ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3 et des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 982-3.

« Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

« Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

« *Art. L. 981-8 (nouveau).* – Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.»

III (*nouveau*). – A l'article L. 124-21 du même code, les mots : « ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « ou des actions de professionnalisation visées au chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX du présent code ».

Article 14

Le chapitre II du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé :

« CHAPITRE II

« *Périodes de professionnalisation*

« *Art. L. 982-1.* – Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

« Elles sont ouvertes :

« 1° Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;

« 2° Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

« 3° Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

« 4° Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

« 5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3.

« *Art. L. 982-2 à L. 982-4. – Non modifiés* »

Article 15

Le titre VIII du livre IX du code du travail est complété par un chapitre III ainsi rédigé :

« CHAPITRE III

« Dispositions financières

« *Art. L. 983-1 à L. 983-3. – Non modifiés*

« *Art. L. 983-4. – Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis*

conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds. »

CHAPITRE VI

La négociation sur la formation

Article 16

I. – *Non modifié*.....

II. – L'article L. 934-2 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « tous les cinq ans » sont remplacés par les mots : « tous les trois ans » ;

2° Le 4° est ainsi rédigé :

« 4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ; »

2° *bis (nouveau)* Le 5° est ainsi rédigé :

« 5° Les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ; »

3° Le 6° est complété par les mots : « , notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif » ;

4° Avant le dernier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« 13° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

« 14° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

« 15° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. »

Article 17

..... Conforme

CHAPITRE VII

Dispositions financières

Article 18

I. – *Non modifié*.....

II. – L'article L. 951-1 du même code est ainsi modifié :

1° Les huit premiers alinéas sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du

titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :

« 1° Un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 0,30 % et la contribution est versée à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle ;

« 2° Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;

2° Le dixième alinéa (1°) est ainsi rédigé :

« 1° En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ; »

3° Au onzième alinéa (2°), la référence : « L. 961-8 » est remplacée par la référence : « L. 961-9 » ;

4° Dans l'avant-dernier alinéa, les mots : « du 1° et du 3° » sont remplacés par les mots : « du sixième et du huitième alinéas ».

III. – *Non modifié*

Article 19

..... Conforme

Article 20

I. – L'article L. 951-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « les versements prévus aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 951-1 aux organismes paritaires agréés visés à ces alinéas » ;

2° Au quatrième alinéa, les mots : « du premier alinéa » sont remplacés par les mots : « du troisième alinéa de l'article L. 951-1 ».

II à IV. – *Non modifiés*

Article 21

L'article L. 952-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « , à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code, » sont supprimés, le taux : « 0,15 % » est remplacé par les mots : « 0,40 % à compter du 1^{er} janvier 2004 » et les mots : « aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 » sont remplacés par les mots : « au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural,

pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 ». La deuxième phrase est ainsi rédigée :

« Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005. » ;

2° Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Pour la mise en œuvre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, l'employeur effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :

« 1° Un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;

« 2° Un versement à concurrence du solde de l'obligation prévue au premier alinéa du présent article à un organisme paritaire collecteur agréé à ce titre par l'Etat.

« L'employeur effectue le versement de ces contributions à un seul et même organisme collecteur agréé désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur agréé au niveau interprofessionnel. »

Article 22

I à IV. – *Non modifiés*

V. – L'article L. 952-6 du même code est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa :

a) Avant le mot : « employeurs », est inséré le mot : « particuliers », et après les mots : « du présent code », sont insérés les mots : « , assistantes maternelles visées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code ou salariés visés aux troisième (2°) et quatrième (3°) alinéas de l'article L. 722-20 du code rural » ;

b) Les mots : « de la contribution prévue à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « d'une contribution versée au titre du quatrième alinéa de l'article L. 952-1 et égale à 0,15 % de l'assiette prévue au troisième alinéa du même article » ;

c) Il est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Un accord de branche conclu avant le 31 décembre 2006 pourra prévoir qu'une contribution complémentaire de 0,10 % au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 sera versée à l'organisme mentionné au deuxième alinéa du présent article. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « mentionné à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 952-1 ».

VI. – *Non modifié*.....

Article 23

I. – L'article L. 961-12 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est supprimé ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « A compter de cette date, » et les mots : « et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée » sont supprimés ;

3° Au troisième alinéa, les mots : « Sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1^{er} janvier 1992, » sont supprimés ;

4° Au cinquième alinéa, les mots : « les fonds visés aux I *bis* et II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) » sont remplacés par les mots : « les fonds mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 » ;

4° *bis* Au sixième alinéa, les mots : « au deuxième alinéa ci-dessus » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;

5° Le dernier alinéa est complété par trois phrases ainsi rédigées :

« Ce décret fixe notamment les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les organismes collecteurs paritaires ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 991-3. Il fixe également les modalités de mise en œuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre. Sur chacun de ces points, il fixe également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle. »

II (*nouveau*). – Au deuxième alinéa de l'article L. 961-9 du même code, les mots : « du conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ou de sa commission permanente » sont remplacés par les mots : « du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 23 bis

..... Supprimé.....

Article 24

I. – L'article L. 961-13 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Il est créé un fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et au troisième alinéa de l'article L. 951-1 et au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit

individuel à la formation définis au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. » ;

2° Le quatrième alinéa est ainsi modifié :

a) La première phrase est complétée par les mots : « sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, ainsi qu'au financement d'études et d'actions de promotion » ;

b) Après la première phrase, sont insérées deux phrases ainsi rédigées :

« Sans préjudice des contrôles exercés par les agents commissionnés en application de l'article L. 991-3, ce décret détermine les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs sont tenus de communiquer au fonds national et ceux qu'ils doivent présenter, le cas échéant, aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Il fixe les modalités d'application au fonds national du principe de transparence visé au dernier alinéa de l'article L. 961-12. » ;

3° Le dernier alinéa est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :

« A l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 991-8, le fonds national reçoit également :

« 1° Par dérogation à l'article L. 951-9, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa et majorée en application de l'article L. 951-3 ;

« 2° Par dérogation à l'article L. 952-3, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa et majorée en application de l'article L. 952-3.

« Les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement des contrats ou des

périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 affectent en outre au fonds national un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions qu'ils ont reçues des employeurs. Les modalités du reversement sont définies par décret en Conseil d'Etat.

« Ce même fonds national recueille les comptes correspondants de la gestion des organismes collecteurs.

« Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses comptes propres, au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. »

II. – *Non modifié*

Article 25

La Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers instituée par l'article L. 521-4 du code des ports maritimes est habilitée à utiliser une partie de son fonds de réserve pour contribuer aux actions entreprises, à partir du 1^{er} janvier 2000, en faveur de l'embauche et de la formation professionnelle des ouvriers dockers. Un décret précise les modalités d'utilisation de ce fonds de réserve.

La Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers est également habilitée, jusqu'au 30 juin 2005, à contribuer dans les ports à des actions de reconversion effectives d'ouvriers dockers, motivées par des circonstances économiques ou sociales exceptionnelles.

Les modalités de mise en oeuvre et de contrôle de cette disposition ainsi que le niveau financier de sa participation sont déterminés par le conseil d'administration de la caisse.

CHAPITRE VIII

La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle

Article 26

Il est inséré, au chapitre I^{er} du titre IV du livre IX du code du travail, avant l'article L. 941-1, un article L. 941 ainsi rédigé :

« *Art. L. 941.* – Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 961-12 et le fonds national institué par l'article L. 961-13 transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :

« 1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ;

« 2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;

« 3° Des informations relatives aux bénéficiaires mentionnés au 2° et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

« Dans le cas où un organisme collecteur mentionné au premier alinéa refuserait ou négligerait d'établir et de transmettre ces informations, le représentant de l'Etat peut le mettre en demeure d'y procéder.

« L'Etat met à disposition du Parlement, du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, des organisations mentionnées à l'article L. 411-1, du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et du Conseil national consultatif des personnes handicapées les résultats de l'exploitation des données recueillies en application du présent article et en assure la publication régulière. »

Article 26 bis (nouveau)

I. – Les deux premiers alinéas de l'article L. 910-1 du code du travail sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :

« Il est créé un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie : ce conseil est chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre les acteurs pour la conception des politiques de formation professionnelle et le suivi de leur mise en œuvre, en liaison avec les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Il donne son avis sur la législation et la réglementation applicables en matière de formation professionnelle tout au long de la vie et d'apprentissage.

« Il établit tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources financières affectées à la formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'à l'apprentissage. Il assure ainsi un contrôle régulier de l'emploi de ces fonds. Ce rapport est transmis au Parlement, aux conseils régionaux et aux comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle.

« Il est composé de représentants élus des conseils régionaux, de représentants de l'Etat et du Parlement et de représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées. Il comprend en outre des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

« Les conditions de nomination des membres du conseil, ses missions, ses modalités de fonctionnement et de compte rendu de son activité sont fixées par décret. »

II. – L'article L. 910-2 du même code est abrogé.

III. – L'article L. 214-14 du code de l'éducation est abrogé.

Article 26 ter (nouveau)

La troisième phrase du troisième alinéa (3) de l'article L. 920-4 du code du travail est ainsi rédigée :

« Après une mise en demeure dont le délai est défini par décret, l'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2 ou lorsque les règles définies aux articles L. 920-1 et L. 920-13 ne sont pas respectées. »

Article 27

I à III. – *Non modifiés*

IV. – Le dernier alinéa du même article est ainsi rédigé :

« Les employeurs sont tenus de justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut, ces actions sont réputées inexécutées. »

V à VII. – *Non modifiés*

VIII (*nouveau*). – Au troisième alinéa de l'article L. 991-3 du même code, après les mots : « L'administration fiscale », sont insérés les mots : « , les organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 951-1, L. 952-1, L. 953-1, L. 953-3, L. 953-4, L. 961-9 et L. 961-10 ».

CHAPITRE IX

L'apprentissage

Article 28

I. – L'article L. 117-3 du code du travail est complété par cinq alinéas ainsi rédigés :

« Il est dérogé à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa dans les cas suivants :

« 1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

« 2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;

« 3° (*nouveau*) Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans.

« Les conditions d'application de ces dérogations, notamment le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1° doit être souscrit après l'expiration du contrat précédent sont fixées par décret. »

II (*nouveau*). – Dans la première phrase de l'article L. 119-5 du même code, les mots : « à l'âge maximum d'admission à l'apprentissage, » sont supprimés.

Articles 29 à 31

..... Conformes.....

CHAPITRE X

Dispositions transitoires et finales

Article 32

..... Conforme

Article 32 bis

Dans les professions agricoles définies aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, le pourcentage minimal indiqué

au premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail est fixé à 0,25 %. Des accords de branche étendus, conclus avant le 30 juin 2004, peuvent prévoir les modalités d'évolution de ce taux minimal, qui ne pourra être inférieur à 0,55 % le 1^{er} janvier 2008. Ces accords peuvent également moduler les versements affectés aux différentes actions prévues par les articles L. 931-1, L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du même code.

Article 33

..... Conforme

TITRE II

DU DIALOGUE SOCIAL

Article 34

Il est inséré, après l'article L. 132-2-1 du code du travail, un article L. 132-2-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-2-2.* – I. – La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.

« II. – Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu conformément aux dispositions du I, le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche.

« La convention ou l'accord mentionné à l'alinéa précédent définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :

« *a*) Soit d'une consultation des salariés concernés, organisée périodiquement, en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche ;

« *b*) Soit des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

« La consultation prévue au *a*, à laquelle participent les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7, doit respecter les principes généraux du droit électoral. Ses modalités et sa périodicité sont fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné au premier alinéa du présent II. Les contestations relatives à cette consultation relèvent de la compétence du tribunal de grande instance.

« Dans le cas prévu au *b*, la convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe le mode de décompte des résultats des élections professionnelles.

« A défaut de la conclusion de la convention ou de l'accord étendu prévu au premier alinéa du présent II, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise aux conditions prévues au I.

« III. – Une convention de branche ou un accord professionnel étendu conclu conformément aux dispositions du II détermine les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, en retenant l'une ou l'autre des modalités énumérées aux 1° et 2° ci-après :

« 1° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; si les organisations syndicales de salariés signataires ne satisfont

pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis, dans des conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral, à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer ;

« 2° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.

« En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions du 1°.

« Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 433-2, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu les voix d'au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.

« En l'absence de convention ou d'accord étendu tel que prévu au premier alinéa du présent III, la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa conclusion selon les modalités définies au 2°.

« IV. – La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord collectif en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

« V. – L’opposition est exprimée par écrit et motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

« Les textes frappés d’opposition majoritaire et les textes n’ayant pas obtenu l’approbation de la majorité des salariés sont réputés non écrits. Les accords mentionnés au I, les conventions et accords étendus mentionnés au premier alinéa du II, les conventions et accords mentionnés au dernier alinéa du II et aux troisième, cinquième et sixième alinéas du III ne peuvent être déposés en application de l’article L. 132-10 qu’à l’expiration du délai d’opposition. »

Articles 34 bis, 34 ter, 35 et 36

..... Conformes.....

Article 37

L’article L. 132-23 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l’article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du présent code, la convention ou l’accord d’entreprise ou d’établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

« Dans les autres matières, la convention ou l’accord d’entreprise ou d’établissement peut comporter des dispositions dérogeant en tout ou en partie à celles qui lui sont applicables en vertu d’une convention ou d’un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention ou cet accord en dispose autrement. »

Article 38

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le deuxième alinéa de l'article L. 122-3-4 est ainsi modifié :

a) Dans la troisième phrase, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Dans la quatrième phrase, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement » ;

2° La première phrase de l'article L. 124-4-1 est complétée par les mots : « ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement » ;

3° Dans le cinquième alinéa (1°) de l'article L. 124-4-4, après les mots : « de salariés de la branche de travail temporaire », sont insérés les mots : « , ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche » ;

4° L'article L. 124-21-1 est complété par les mots : « ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement » ;

5° L'article L. 212-4-4 est ainsi modifié :

a) Dans la première phrase du premier alinéa, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Dans la deuxième phrase du premier alinéa, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement » ;

c) Dans le deuxième alinéa, les mots : « Pour pouvoir être étendu, l'accord ou la convention collective de branche » sont remplacés par les mots : « L'accord collectif permettant les dérogations prévues au premier alinéa » ;

d) Dans la première phrase du troisième alinéa, après les mots : « sociales et médico-sociales, », sont insérés les mots :

« ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

6° L'article L. 212-4-6 est ainsi modifié :

a) Au sixième alinéa (4°), les mots : « seul une convention ou un accord collectif de branche étendu » sont remplacés par les mots : « une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Le dixième alinéa (8°) est complété par les mots : « ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement » ;

7° La première phrase du I de l'article L. 212-5 est complétée par les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

8° Dans la première phrase de l'article L. 212-5-2, les mots : « , conclu en application de l'article L. 122-3-16, peut, s'il est étendu, et » sont remplacés par les mots : « étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu en application de l'article L. 122-3-15, peut, » ;

9° Dans le deuxième alinéa de l'article L. 212-6, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

10° L'article L. 213-3 est ainsi modifié :

a) Dans la première phrase du deuxième alinéa, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Dans la deuxième phrase du troisième alinéa, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

c) Dans la dernière phrase du troisième alinéa, les mots : « à défaut de convention ou d'accord de branche étendu » sont supprimés ;

11° L'article L. 220-1 est ainsi modifié :

a) Dans le deuxième alinéa, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Dans le dernier alinéa, les mots : « collectif étendu » sont supprimés ;

12° Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 221-4, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

13° L'article L. 221-5-1 est ainsi modifié :

a) Dans la première phrase du premier alinéa, après les mots : « Une convention ou un accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Au troisième alinéa, les mots : « collectif étendu » sont supprimés ;

d) L'avant-dernier alinéa est ainsi rédigé :

« A défaut de convention ou d'accord, l'utilisation de la dérogation prévue au premier alinéa est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

14° Dans l'antépénultième alinéa de l'article L. 236-10, les mots : « la convention collective de branche » sont remplacés par les mots : « par convention ou accord collectif » ;

II. – Le code rural est ainsi modifié :

1° La première phrase du I de l'article L. 713-6 est complétée par les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

2° Dans le premier alinéa de l'article L. 713-7, les mots : « ou un accord d'établissement » sont remplacés par les mots : « ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

3° Le deuxième alinéa de l'article L. 713-11 est complété par les mots : « ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

4° Dans le deuxième alinéa de l'article L. 714-2, après le mot : « étendu », sont insérés les mots : « ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

5° L'article L. 714-3 est ainsi modifié :

a) Dans la première phrase du premier alinéa, après les mots : « une convention ou un accord collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Le deuxième alinéa est supprimé ;

c) Au troisième alinéa, les mots : « collectif étendu » sont supprimés ;

d) Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« A défaut de convention ou d'accord, l'utilisation de la dérogation prévue au premier alinéa est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

6° L'article L. 714-5 est ainsi modifié :

a) Dans le deuxième alinéa, après les mots : « collectif étendu », sont insérés les mots : « ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ;

b) Dans le dernier alinéa, les mots : « collectif étendu » sont supprimés.

Article 38 bis

Après l'article L. 132-17 du code du travail, il est inséré un article L. 132-17-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-17-1.* – Les conventions de branche ou les accords professionnels instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative. »

Article 39

..... Conforme

Article 40

I. – *Non modifié*

II. – Après l'article L. 132-19 du même code, il est inséré un article L. 132-19-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-19-1.* – La convention ou l'accord de groupe fixe son champ d'application constitué de tout ou partie des entreprises constitutives du groupe. La convention ou l'accord de groupe est négocié et conclu entre, d'une part, l'employeur de l'entreprise dominante ou un ou plusieurs représentants, mandatés à cet effet, des employeurs des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord et, d'autre part, les organisations syndicales de salariés représentatives, au sens de l'article L. 132-2, dans le groupe ou dans l'ensemble des entreprises concernées par le champ de la convention ou de l'accord. Pour la négociation en cause, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent désigner un ou des coordonnateurs syndicaux de groupe choisis parmi les délégués syndicaux du groupe et habilités à négocier et à signer la convention ou l'accord de groupe. La convention ou l'accord de

groupe emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

« Les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement prévues au III de l'article L. 132-2-2 sont applicables aux conventions ou accords de groupe. Lorsque le groupe relève de différentes branches et que les conditions de validité prévues par ces branches pour les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissement diffèrent, la condition de validité applicable à la convention ou à l'accord de groupe est celle fixée au 2° du III de l'article L. 132-2-2.

« Les conventions ou les accords de groupe ne peuvent comporter des dispositions dérogatoires à celles qui sont applicables en vertu de conventions de branche ou d'accords professionnels dont relèvent les entreprises ou établissements appartenant à ce groupe, sauf disposition expresse de ces conventions de branche ou accords professionnels. »

Article 41

L'article L. 132-26 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-26.* – I. – Lorsqu'une telle faculté est prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux articles L. 132-2, L. 132-2-2, L. 132-7, L. 132-19 et L. 132-20 dans les conditions fixées ci-après.

« La convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire. Elle détermine également les conditions d'exercice du mandat des salariés visés au III. Elle définit les modalités de suivi des accords ainsi conclus par l'observatoire paritaire de branche de la négociation collective mentionné à l'article L. 132-17-1.

« II. – Les conventions de branche ou les accords professionnels étendus mentionnés au I peuvent prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel faisant fonction de

délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

« Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens du présent titre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Ces accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de leur application.

« La convention de branche ou l'accord professionnel mentionné au I détermine les conditions de validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié en application du présent II.

« III. – Les conventions de branche ou les accords professionnels étendus mentionnés au I peuvent également prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise ou d'établissement sont conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

« Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5.

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions fixées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10.

« Le salarié mandaté au titre du présent article bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

« En l'absence d'accord, le délai de protection court à la date de la fin de la négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.

« IV. – Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies aux II et III peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, par les représentants élus du personnel ou par un salarié mandaté à cet effet. »

Article 42

I. – *Non modifié*.....

II. – L'article L. 132-30 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-30.* – Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au plan local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 132-2.

« Ces commissions paritaires :

« 1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;

« 2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

« 3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

« Les accords visés au premier alinéa fixent les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement de salariés appelés à participer aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires. Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18. »

Article 43

L'article L. 135-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 135-7.* – I. – Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement sont définies par convention de branche ou accord professionnel. En l'absence de convention ou d'accord, les modalités définies au II s'appliquent.

« II. – Au moment de l'embauche, le salarié reçoit de l'employeur une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

« L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés dans les conditions prévues au III de l'article L. 132-26.

« En outre, l'employeur tient un exemplaire à jour de cette convention ou accord collectif à la disposition du personnel sur le lieu de travail. Un avis est affiché à ce sujet.

« Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur met sur celui-ci à disposition des salariés un exemplaire à jour de la convention ou de l'accord collectif de travail par lequel il est lié. »

Article 43 bis

L'avant-dernière phrase du VIII de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est complétée par les années : « 2004, 2005 ». Ces dispositions sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2004.

Article 44

I. – Après l'article L. 132-5 du code du travail, il est inséré un article L. 132-5-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-5-2.* – La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des obligations formulées aux articles L. 132-12 et L. 132-27. »

II (*nouveau*). – L'article L. 133-5 du même code est complété par un 16° ainsi rédigé :

« 16° Les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives. »

Articles 45 et 46

..... Conformes.....

Article 47

I, I *bis* et II. – *Non modifiés*.....

III (*nouveau*). – L'article 17 de la loi n° 99-532 du 25 juin 1999 relative à l'épargne et à la sécurité financière est abrogé.

Articles 48 et 49

..... Conformes.....

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I^{ER}

[Suppression conforme de la division et de l'intitulé]

Article 50

L'article L. 143-11-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« L'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 ne couvre pas les sommes qui concourent à l'indemnisation du préjudice causé par la rupture du contrat de travail en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ou d'une décision unilatérale de l'employeur, lorsque l'accord a été conclu et déposé ou la décision notifiée moins de dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire. »

Article 50 bis

..... Conforme

Article 50 ter (nouveau)

Après le premier alinéa de l'article L. 441-2 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les accords d'intéressement, au sens du présent chapitre, conclus au sein d'un groupe de sociétés établies dans plusieurs Etats membres de l'Union européenne, ouvrent droit aux exonérations précitées pour les primes versées à leurs salariés par les entreprises parties auxdits accords situées en France. »

Article 50 quater (nouveau)

Après le premier alinéa de l'article L. 442-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Si une entreprise ayant conclu un accord d'intéressement vient à employer au moins cinquante salariés, les obligations de la présente section ne s'appliquent qu'à la date d'expiration de l'accord d'intéressement. »

Article 50 quinquies (nouveau)

Le dernier alinéa de l'article L. 442-2 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Il détermine, en outre, le mode de calcul de la réserve spéciale de participation pour les entreprises situées dans des zones franches et exonérées d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés. »

Article 50 *sexies* (nouveau)

Après le troisième alinéa de l'article L. 443-1 du code du travail, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise ou entre dans le champ d'application d'une convention de branche ou d'un accord professionnel répondant aux conditions prévues à l'article L. 132-26, le plan d'épargne d'entreprise doit être négocié avec le personnel.

« Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Article 50 *septies* (nouveau)

Le chapitre IV du titre IV du livre IV du code du travail est complété par un article L. 444-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 444-8.* – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical où sont présents un ou des délégués du personnel et où aucun accord d'intéressement ou de participation n'est en vigueur, l'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles pourraient être mis en œuvre un ou plusieurs des dispositifs mentionnés aux chapitres I^{er} à III du présent titre. »

CHAPITRE II

[Suppression conforme de la division et de l'intitulé]

Articles 51 et 52

.....Retirés.....

Délibéré en séance publique, à Paris, le 11 février 2004.

Le Président,

Signé : Christian PONCELET.

Imprimé pour l'Assemblée nationale par JOUVE
11, bd de Sébastopol, 75001 PARIS

Prix de vente : 0,75 €
ISBN : 2-11-118242-7
ISSN : 1240 – 8468

En vente au Kiosque de l'Assemblée nationale
4, rue Aristide Briand - 75007 Paris - Tél : 01 40 63 61 21

N° 1433 – Projet de loi modifié par le sénat après déclaration d'urgence relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.