

N° 3519

---

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 8 juin 2011.

## RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LA  
PROPOSITION DE LOI *pour le développement de l'alternance et la  
sécurisation des parcours professionnels,*

PAR M. Gérard CHERPION,

Député.

---

---

Voir les numéros :

*Assemblée nationale* : **3369, 3512.**



## SOMMAIRE

	Pages
<b>INTRODUCTION</b> .....	9
<b>I.- L'ALTERNANCE, UNE VOIE D'INSERTION À DÉVELOPPER</b> .....	11
A. L'EMPLOI DES JEUNES, UNE SITUATION QUI N'EST PAS SATISFAISANTE.....	11
1. Des jeunes plus précaires et plus exposés au chômage et à la crise que leurs aînés.....	11
2. Des performances françaises en deçà de la moyenne européenne.....	11
3. Des constats critiques qui sont sans doute à nuancer.....	12
4. Mais une situation structurelle qui évolue peu.....	15
B. L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN FRANCE.....	16
1. Des dispositifs complémentaires.....	16
2. L'alternance sous statut de travail, un vrai « plus » pour l'insertion.....	19
<i>a) L'apprentissage, facteur majeur d'insertion professionnelle des jeunes</i> .....	19
<i>b) Les contrats en entreprise, et particulièrement ceux en alternance, outil d'insertion privilégié des jeunes et des adultes</i> .....	22
C. UNE RELANCE DE L'ALTERNANCE QUI EST DÉJÀ ENGAGÉE.....	23
1. Les pistes dégagées par plusieurs rapports.....	24
<i>a) La mission de M. Jean-François Pilliard</i> .....	24
<i>b) La mission de M. Laurent Hénart</i> .....	24
<i>c) La mission de M. Henri Proglio</i> .....	24
<i>d) Les « Ateliers de l'apprentissage et de l'alternance »</i> .....	25
2. Les mesures d'urgence prises suite à la crise financière.....	25
3. La loi portant réforme de la formation professionnelle.....	26
D. LA RÉFORME PROPOSÉE.....	27
1. Les annonces du Président de la République.....	27
2. Les mesures réglementaires.....	29

3. Les accords des partenaires sociaux .....	29
a) <i>L'accord sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi</i> .....	30
b) <i>L'accord sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement</i> .....	30
c) <i>L'accord sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise</i> .....	31
4. Les mesures de la proposition de loi .....	32
<b>II.- LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, INSTRUMENT DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS</b> .....	37
A. LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, FORME ORIGINALE DE GESTION MUTUALISÉE DE L'EMPLOI .....	37
1. Une gestion mutualisée de l'emploi .....	37
2. Une réponse à certains besoins spécifiques des entreprises .....	38
3. Des salariés sécurisés .....	38
4. Un outil de la politique de l'emploi .....	39
5. Un instrument au service de l'aménagement du territoire .....	40
B. UN DÉVELOPPEMENT BRIDÉ PAR CERTAINES RÉGLEMENTATIONS .....	40
1. Un développement réel .....	40
2. Des pistes de réforme .....	41
C. LA RÉFORME PROPOSÉE .....	41
1. De nombreux aménagements au fil des années .....	41
2. La proposition de loi « pour faciliter le maintien et la création d'emplois » .....	42
3. Les mesures de la proposition de loi .....	43
<b>III.- VERS UN ACCOMPAGNEMENT UNIFIÉ ET RENFORCÉ DES SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE</b> .....	45
A. L'EXISTANT : DEUX DISPOSITIFS COMPLÉMENTAIRES .....	45
1. La convention de reclassement personnalisé .....	45
a) <i>Un dispositif confié aux partenaires sociaux</i> .....	45
b) <i>Une alternative au licenciement économique</i> .....	46
c) <i>Une indemnisation majorée et un accompagnement renforcé</i> .....	46
2. Le contrat de transition professionnelle .....	48
a) <i>Un dispositif expérimental progressivement étendu et plusieurs fois prorogé</i> ....	48
b) <i>Des « plus » par rapport à la convention de reclassement personnalisé</i> .....	49

B. LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU FONCTIONNEMENT DES DISPOSITIFS.....	50
1. Des résultats quantitatifs plus satisfaisants pour le contrat de transition professionnelle ?.....	50
a) Des taux d'adhésion meilleurs pour le contrat de transition professionnelle .....	51
b) Des résultats réels mais insuffisamment mesurés en matière de reclassement ...	51
2. Les critiques de fond qui peuvent être adressées aux deux dispositifs .....	53
3. Les recommandations consécutives à l'évaluation des dispositifs.....	55
C. VERS LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE .....	56
1. Les échanges entre le Gouvernement et les partenaires sociaux.....	57
2. La négociation des partenaires sociaux.....	58
3. L'objet de la proposition de loi : donner une « base légale » au nouveau dispositif et sécuriser la transition depuis les dispositifs existants.....	60
<b>IV.- LE PARTAGE DE LA VALEUR, UN DÉBAT À ENGAGER .....</b>	<b>63</b>
A. UN DÉBAT QUI S'INSCRIT DANS LA CONTINUITÉ DE L'ENGAGEMENT DE LA MAJORITÉ POUR LE POUVOIR D'ACHAT .....	63
B. UN DÉBAT DONT LES PRÉMICES ONT ÉTÉ BIEN POSÉES DEPUIS DEUX ANS .....	64
C. LE TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI : UNE MESURE D'APPEL.....	64
<b>TRAVAUX DE LA COMMISSION.....</b>	<b>65</b>
<b>I.- DISCUSSION GÉNÉRALE.....</b>	<b>65</b>
<b>II.- EXAMEN DES ARTICLES .....</b>	<b>79</b>
<b>TITRE I<sup>ER</sup> : DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE.....</b>	<b>79</b>
<i>Article 1<sup>er</sup></i> (art. L. 6222-36-1 du code du travail) : Création d'une carte d'étudiant des métiers au bénéfice des apprentis.....	79
<i>Article 1<sup>er</sup> bis (nouveau)</i> (art. L. 6325-6-2 du code du travail) : Extension de la carte d'étudiants des métiers à certains titulaires de contrats de professionnalisation.....	84
<i>Article 2</i> : Service internet pour le développement de l'alternance .....	85
<i>Article 2 bis (nouveau)</i> (art. L. 2241-6 du code du travail) : Extension du champ de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle .....	89
<i>Article 2 ter (nouveau)</i> : Création d'un label reconnaissant l'implication des entreprises dans le développement de l'alternance.....	90
<i>Article 3</i> (art. L. 6222-5-1 du code du travail) : Faculté de passer un contrat d'apprentissage avec deux employeurs dans les activités saisonnières .....	91
<i>Article 3 bis (nouveau)</i> (art. L. 1251-7, L. 1251-12, L. 1251-57 et L. 6226-1 du code du travail) : Création d'une voie d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire.....	97

<i>Article 4</i> (art. L. 6325-7 du code du travail) : Faculté de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire .....	99
<i>Article 4 bis (nouveau)</i> (art. L. 6325-14-1 du code du travail) : Faculté d'achever la formation en cas de rupture de certains contrats de professionnalisation durant leurs trois derniers mois.....	102
<i>Article 5</i> (art. L. 6224-5 et L. 6252-4-1 du code du travail) : Simplification des formalités et renforcement du contrôle en matière d'apprentissage.....	103
<i>Article 5 bis (nouveau)</i> : Expérimentation d'une association des chambres consulaires à l'inspection de l'apprentissage.....	106
<i>Article 5 ter (nouveau)</i> (art. L. 6241-12 du code du travail) : Information des centres de formation d'apprentis sur la taxe d'apprentissage qui leur est affectée .....	108
<i>Article 6</i> (art. 230 H du code général des impôts) : Renforcement et modulation de l'incitation fiscale au développement de l'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus .....	108
<i>Article 6 bis (nouveau)</i> (art. L. 332-3-1 du code de l'éducation) : Institution de périodes d'observation en entreprise pour les collégiens durant les vacances scolaires .....	110
<i>Article 6 ter (nouveau)</i> (art. L. 332-4 du code de l'éducation) : Aménagements particuliers permettant une découverte approfondie des métiers en classe de quatrième et de troisième.....	110
<i>Article 6 quater (nouveau)</i> (art. L. 337-3-1 du code de l'éducation) : Élargissement du champ du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) .....	111
<i>Article 6 quinquies (nouveau)</i> (art. L. 6222-1 du code du travail) : Clarification de l'appréciation de la condition d'âge de quinze ans pour l'accès à l'apprentissage.....	112
<i>Article 6 sexies (nouveau)</i> (art. L. 6222-12-1 du code du travail) : Dérogation permettant aux centres de formation d'apprentis d'accueillir des jeunes pendant un an au plus en l'absence de contrat d'apprentissage.....	113
<i>Article 6 septies (nouveau)</i> (art. L. 6222-22-1 du code du travail) : Faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel .....	114
<i>Article 6 octies (nouveau)</i> : Rapport sur les modalités d'un chèque formation individuel.....	115
<b>TITRE I<sup>ER</sup> BIS : ENCADREMENT DES STAGES</b> .....	115
<i>Article 6 nonies (nouveau)</i> (art. L. 612-8 à L. 612-13 du code de l'éducation, L. 1221-13 et L. 2323-83 du code du travail et 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) : Encadrement des stages et droits des stagiaires.....	116
<i>Article 6 decies (nouveau)</i> (art. L. 1221-24) : Conditions de prise en compte de la durée de stage dans la période d'essai en cas d'embauche ultérieure .....	117
<i>Article 6 undecies (nouveau)</i> (art. L. 2323-47 et L. 2323-51 du code du travail) : Information du comité d'entreprise sur le recours aux stages.....	118

<b>TITRE II : DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS</b> .....	118
<i>Article 7 A (nouveau)</i> (art. L. 1253-9 du code du travail) : Garantie d'égalité de traitement au bénéfice des salariés des groupements d'employeurs .....	118
<i>Article 7</i> (art. L. 1253-4 du code du travail) : Suppression de l'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs .....	119
<i>Article 8</i> (art. L. 1253-5 du code du travail) : Négociation sur les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs et faculté pour les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à ces groupements .....	120
<i>Article 8 bis (nouveau)</i> (art. L. 1253-11 du code du travail) : Élargissement du champ des accords spécifiques entre les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et celles de salariés .....	124
<i>Article 9</i> (art. L. 1253-8 du code du travail) : Aménagement des règles de responsabilité applicables aux membres des groupements d'employeurs.....	125
<i>Article 9 bis (nouveau)</i> (art. L. 1253-12 du code du travail) : Clarification de l'organisation de l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs.....	127
<i>Article 10</i> (art. L. 1253-20 du code du travail) : Élargissement des conditions de recours des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs.....	127
<b>TITRE III : CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</b> .....	129
<i>Article 11</i> (art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail) : Création du contrat de sécurisation professionnelle .....	129
<i>Article 11 bis (nouveau)</i> (art. L. 1233-72-1 du code du travail) : Aménagement du congé de reclassement.....	147
<i>Article 11 ter (nouveau)</i> : Expérimentation de l'extension des modalités d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle à des salariés en fin de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier .....	147
<i>Article 12</i> (art. L. 6341-1 du code du travail, L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale et ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006) : Coordination et mesures transitoires.....	148
<b>TITRE IV : PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE</b> .....	151
<i>Article 13</i> : Information des comités d'entreprise et rapport au Parlement sur la politique des entreprises en matière de dividendes du travail .....	152
<i>Après l'article 13</i> .....	153
<i>Article 14</i> : Gage.....	155
<b>TABLEAU COMPARATIF</b> .....	157
<b>ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF</b> .....	195
<b>AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION</b> .....	221
<b>ANNEXE 1 : APPLICATION DU PROTOCOLE ORGANISANT LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX</b> .....	245

<b>ANNEXE 2 : TEXTE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE ET AUX STAGES EN ENTREPRISE.....</b>	<b>255</b>
<b>ANNEXE 3 : TEXTE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>261</b>
<b>ANNEXE 4 : LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES .....</b>	<b>269</b>
<b>ANNEXE 5 : TABLEAU COMPARATIF DES RÉGIMES DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE.....</b>	<b>275</b>



## INTRODUCTION

Depuis plusieurs décennies, on relève dans notre pays, comme dans les autres pays développés, une tendance lourde, semble-t-il inéluctable, qui remet en cause la stabilité des emplois. Elle rend compte de l'évolution des pratiques des entreprises, qui s'adaptent aux fluctuations et aux besoins de l'économie en réduisant la taille de leurs structures, en externalisant des tâches, en recourant à des emplois temporaires... Ce que l'on appelle le taux annuel de rotation de la main d'oeuvre<sup>(1)</sup> des entreprises apparaît en augmentation régulière, sous réserve de fluctuations ; ce taux est passé de 40,4 % à 45,6 % pour l'ensemble des salariés de 2004 à 2009. Il est de surcroît beaucoup plus élevé pour certaines catégories socioprofessionnelles, qui ne sont pas les plus favorisées : en 2009, 70,8 % pour les employés et 81,8 % pour les ouvriers non qualifiés ; ce taux est également plus élevé pour les jeunes – il dépasse 102 % pour les moins de trente ans – que pour les salariés plus âgés.

Dans ce contexte, le développement des politiques de sécurisation des parcours professionnels est déterminant. Il n'est plus envisageable de garantir au plus grand nombre un emploi, voire même un métier, « à vie ». Mais il doit être possible de construire pour tous des parcours professionnels valorisants, avec des périodes de recherche d'emploi limitées et des opportunités de promotion ou de reconversion professionnelle et d'ascension sociale, qui peuvent reposer en particulier sur la formation professionnelle, même si, à cet égard, les derniers constats de l'Institut national de la statistique et des études économiques montrent qu'il reste beaucoup à progresser : l'INSEE a observé que seulement 61 % des actifs de 15 à 55 ans ont une spécialité de formation professionnellement ciblée et surtout, que, parmi eux, seuls 40 % ont un emploi en adéquation avec cette spécialité...

La présente proposition de loi s'inscrit pleinement dans cette optique.

Inspirée par le discours prononcé par le Président de la République à Bobigny le 1<sup>er</sup> mars 2011, elle comprend en premier lieu des mesures destinées à développer les formations en alternance, en particulier – mais pas exclusivement – au bénéfice des jeunes, dont l'insertion dans l'emploi est structurellement difficile depuis plusieurs décennies. L'alternance sous statut d'emploi, dans le cadre de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, conduit en effet, des enquêtes l'ont démontré, à une meilleure insertion professionnelle que l'obtention de diplômes équivalents par la voie scolaire : plus de chances être en emploi, plus de chances d'obtenir un emploi à durée indéterminée, de meilleurs salaires...

---

(1) Le taux de rotation est la moyenne des taux dits d'entrée et de sortie, lesquels mesurent le ratio du nombre d'entrées ou de sorties de salariés d'une entreprise, pendant une période donnée, à son effectif moyen.

L'alternance, en apportant un revenu salarial, est aussi un mode de financement des études. Bref c'est « un métier, un diplôme, un revenu ».

La promotion de l'alternance doit nécessairement passer par plusieurs canaux : des incitations financières aux entreprises, certes ; des aménagements de la réglementation pour lever certaines limitations juridiques et ouvrir de nouveaux champs aux formations par ce moyen ; des mesures de simplification administrative ; mais aussi et surtout, des mesures, à la fois de principe et pratiques, de reconnaissance des jeunes qui s'y engagent aussi bien que des entreprises qui s'y impliquent. Telle est la panoplie que la proposition de loi s'efforce de mettre en place.

Votre Commission des affaires sociales a largement enrichi le texte initial, en particulier afin de faciliter la transition entre le système scolaire et l'apprentissage et également de mieux encadrer les stages des étudiants, suite à l'accord trouvé sur ce point entre les partenaires sociaux.

Ce texte vise ensuite à lever certains des obstacles juridiques qui limitent encore le développement des groupements d'employeurs. 25 ans après sa création, cette formule d'emploi partagé reste encore assez confidentielle ; elle est peu connue des institutions et des grands acteurs nationaux et véhicule des préjugés défavorables, alors même qu'il s'agit d'une forme d'externalisation de la relation de travail qui est au moins aussi bien encadrée que bien d'autres. Les groupements d'employeurs offrent des opportunités de sécurisation aux salariés, en favorisant la conclusion de contrats à durée indéterminée et à temps plein pour des tâches ponctuelles pour lesquelles les entreprises adhérentes ne recourraient pas, seules, à de tels contrats. Il convient de ne pas négliger cette piste.

Le troisième objet de la proposition de loi, qui relève toujours de la sécurisation des parcours professionnels, est de donner une base légale au nouveau dispositif spécifique d'accompagnement des salariés qui sont l'objet d'un projet de licenciement économique. En effet, les mesures en vigueur, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle, arrivent à échéance et doivent être remplacés par un dispositif unique qui s'inspirera du meilleur de leur expérience. Il appartiendra aux partenaires sociaux et à l'État, co-financiers de ce dispositif, d'en préciser les modalités.

Enfin, la proposition de loi abordait, dans son dernier titre, la question du partage de la valeur, afin de faire avancer un dossier ouvert en 2009 et qui avait peu avancé depuis lors. Le dépôt, entre-temps, d'un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale dont c'est l'objet principal a rendu cette ouverture moins pertinente et le titre IV de la proposition de loi a été supprimé par votre Commission des affaires sociales.

## **I.- L'ALTERNANCE, UNE VOIE D'INSERTION À DÉVELOPPER**

Alors que la situation de l'emploi des jeunes n'est pas satisfaisante dans notre pays, il apparaît que l'alternance sous statut de travail constitue l'une des voies les plus efficaces d'insertion dans l'emploi. C'est pourquoi la politique déjà engagée et que poursuit le titre I<sup>er</sup> de la présente proposition de loi vise principalement son développement.

### **A. L'EMPLOI DES JEUNES, UNE SITUATION QUI N'EST PAS SATISFAISANTE**

#### **1. Des jeunes plus précaires et plus exposés au chômage et à la crise que leurs aînés**

Les jeunes sont plus exposés au chômage que les salariés plus âgés, c'est un fait constant et bien connu. En 2009, le taux de chômage moyen (mesuré par l'INSEE) des personnes de moins de 25 ans était de 23,7 %, contre 8,2 % pour celles de 25 à 49 ans et 6,1 % pour celles de plus de 50 ans.

Les jeunes sont également plus exposés aux fluctuations économiques. Suite à l'éclatement de la crise financière durant l'été 2008, le nombre de moins de 25 ans inscrits à Pôle emploi (en catégorie A, B et C, c'est-à-dire immédiatement disponibles et donc tenus de rechercher activement un emploi) a augmenté en un an de presque 30 % (d'août 2008 à août 2009), quand cette augmentation était « seulement » de 19 % pour le nombre des demandeurs d'emploi plus âgés.

Cette situation est naturellement liée à la précarité des statuts d'emploi de nombreux jeunes. En 2009, seulement 70 % des moins de 30 ans occupant un emploi salarié étaient en contrat à durée indéterminée (les autres étant en contrat à durée déterminée, contrat aidé ou intérim), contre 88 % pour l'ensemble des salariés de tous âges.

#### **2. Des performances françaises en deçà de la moyenne européenne**

Plusieurs indicateurs sont classiquement utilisés pour mesurer l'insertion dans l'emploi d'une population :

– le taux d'activité, qui mesure la part des « actifs », y compris les chômeurs recherchant activement un emploi, dans la population totale ;

– le taux de chômage, qui mesure la part de la population active qui est au chômage ;

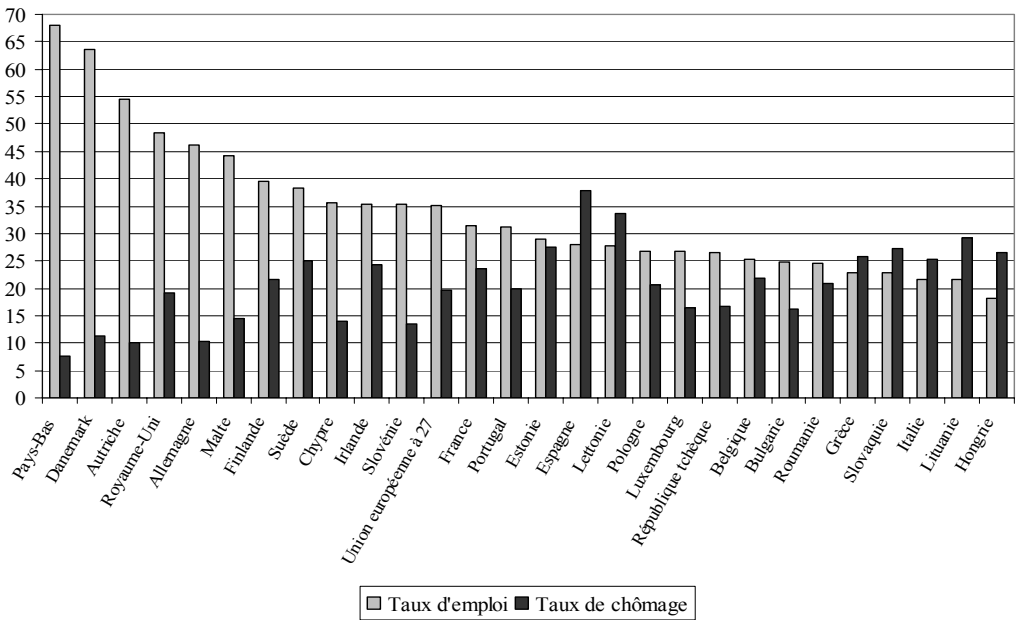
– le taux d'emploi, qui mesure la part de l'ensemble de la population (et pas seulement de la population active) qui est en emploi ;

– la part de chômage, qui mesure la part de l’ensemble de la population (et pas seulement de la population active) qui est au chômage.

Avec, en 2009, un taux d’emploi des moins de 25 ans de 31,4 % – contre 35,2 % en moyenne communautaire – et un taux de chômage des mêmes de 23,5 % – contre 19,7 % en moyenne communautaire –, la performance de la France dans l’emploi des jeunes apparaît médiocre. Des pays tels que les Pays-Bas, le Danemark et l’Autriche affichent des taux d’emploi des jeunes supérieurs à 50 %.

### *Taux d’emploi et de chômage des moins de 25 ans dans l’Union européenne en 2009*

*(par ordre décroissant de taux d’emploi, en %)*



Sources : INSEE, Eurostat.

### **3. Des constats critiques qui sont sans doute à nuancer**

Le rapport récemment produit par le Conseil d’orientation pour l’emploi sur l’emploi des jeunes <sup>(1)</sup> nuance certes les constats les plus pessimistes portés sur la situation française :

– s’agissant d’un groupe dont une grande partie, légitimement, n’appartient pas à la « population active », car elle poursuit ses études, le concept de « taux de chômage » est discutable ; l’analyse de la « part de chômage » calculée sur l’ensemble de la population relativise certains chiffres ; le taux de chômage des

(1) Conseil d’orientation pour l’emploi, « Diagnostic sur l’emploi des jeunes », 10 février 2011.

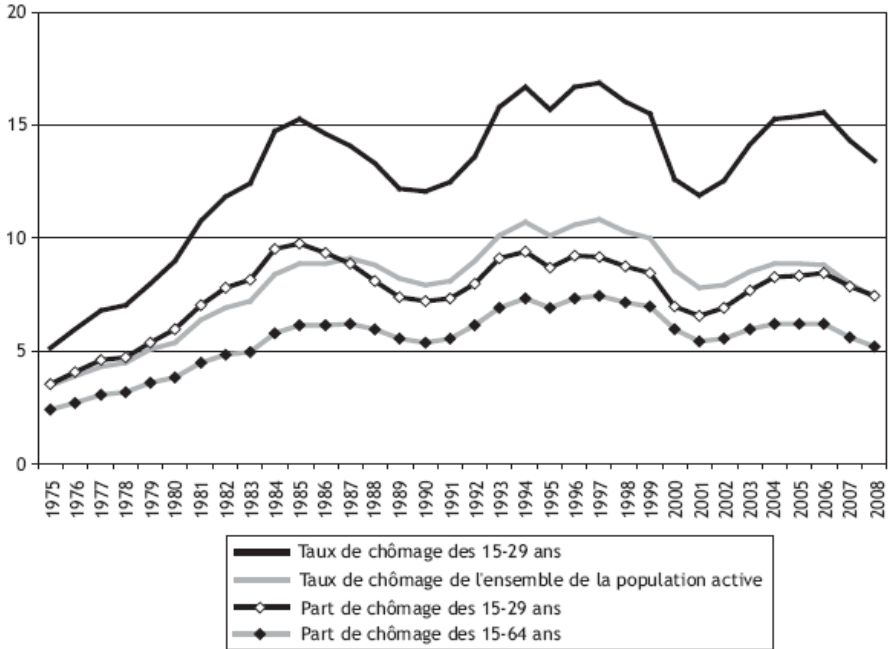
jeunes dépasse 23 % en France, mais leur part de chômage reste inférieure à 10 %<sup>(1)</sup> ;

– la définition communautaire des jeunes comme étant les 15-24 ans n’est pas nécessairement pertinente par rapport aux problématiques d’emploi dans un contexte d’allongement des études. Parler du degré d’insertion dans l’emploi des jeunes de 15 ans n’a peut-être pas beaucoup de sens. À l’autre borne du groupe « jeunes », les 25 à 30 ans rencontrent des difficultés d’insertion professionnelle qui peuvent conduire à les assimiler aux « jeunes ».

Le graphique ci-dessous, qui prend en compte une population des « jeunes » allant jusqu’à 29 ans et présente, parallèlement aux taux de chômage, les « parts de chômage » parmi les jeunes et parmi l’ensemble des personnes en âge de travailler, conduit en effet à dédramatiser la situation spécifique des jeunes, dont la part de chômage n’apparaît supérieure à celle de l’ensemble des adultes que de deux ou trois points à moyen terme.

**Taux de chômage et part de chômage des jeunes de 15 à 29 ans  
et de l’ensemble de la population**

(en % de la population active, pour le taux de chômage,  
ou de la population totale, pour la part de chômage)



Champ : France métropolitaine.

Source : DARES, « Premières synthèses », n° 2009-39-1, septembre 2009.

(1) La part de chômage des 15-29 ans était en 2009 de 9,5 % ; ce taux était déjà le même en 1985.

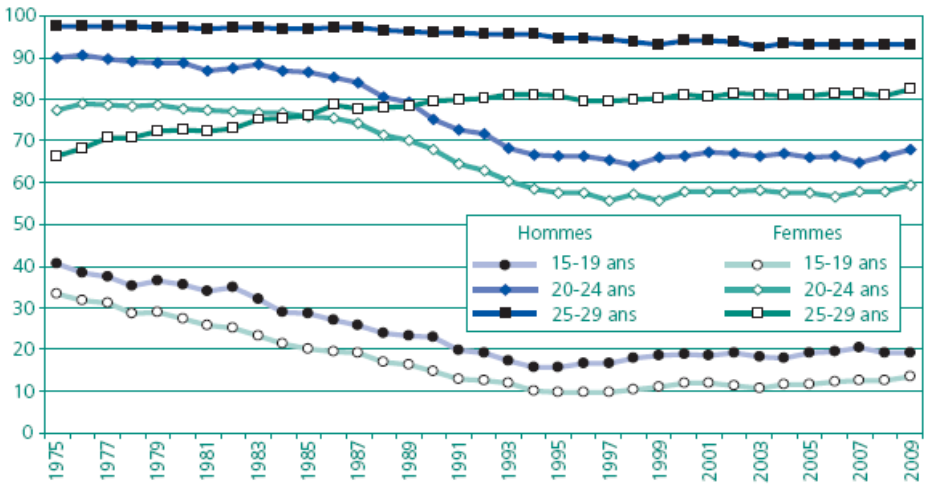
À moyen terme, les données statistiques relatives aux « jeunes » rendent compte d'évolutions sociologiques tout autant que de réalités économiques. À cet égard, le graphique ci-dessous, relatif au taux d'activité des jeunes par tranches d'âge et par sexe, est révélateur. En effet, la notion de taux d'activité, qui couvre à la fois les personnes en emploi et celles qui sont au chômage, gomme de ce fait les fluctuations économiques et fait apparaître l'évolution à long terme des choix entre l'insertion dans la vie professionnelle et la poursuite des études (ou d'autres formes d'« inactivité »). C'est sans surprise que l'on constate :

– un taux d'activité toujours très élevé pour les jeunes hommes de 25 à 29 ans et en augmentation régulière pour les jeunes femmes du même âge ;

– une tendance au recul du taux d'activité, liée à l'allongement des études, pour les plus jeunes.

*Taux d'activité des jeunes par tranches d'âge et par sexe*

(en %)



Champ : France métropolitaine.

Source : DARES, « Analyses », n° 2010-072, octobre 2010.

Le rapport précité relève également que les bonnes performances de certains pays en matière d'emploi des jeunes tiennent pour beaucoup à des différences qu'il qualifie de « structurelles, d'une certaine manière culturelles, fondamentales » :

– « en Allemagne, le taux de chômage relativement faible des jeunes s'explique surtout par le recours beaucoup plus répandu à l'alternance : l'Allemagne compte ainsi près de 1,6 million d'apprentis, soit 11 % des 15-29 ans, contre environ 600 000 jeunes en alternance en France (apprentissage ou professionnalisation), soit seulement 5 % des jeunes Français de 15-29 ans.

*L'origine de cette différence tient notamment aux spécificités du système scolaire allemand qui prévoit un fléchage précoce vers les filières d'apprentissage dès le collège. Par ailleurs, un grand nombre de métiers accessibles par l'apprentissage en Allemagne sont réglementés ("règlements de formation") et ne sont accessibles que par les voies d'apprentissage, ce qui contribue à la fois à alimenter ces filières mais aussi à les valoriser » ;*

*– « aux Pays-Bas et au Danemark, le cumul emploi-études est particulièrement répandu » (sur ce point, le rapport observe toutefois que « la question de savoir si le cumul emploi-études est bénéfique ou non à l'insertion professionnelle est controversée... »).*

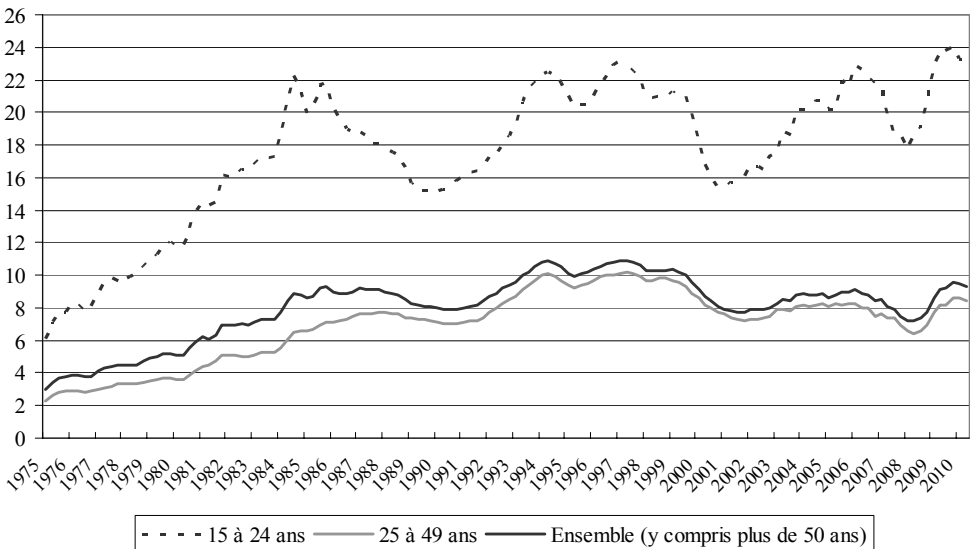
Le fait est que l'occupation ou non, parallèlement à des études, d'un emploi à temps très partiel, aussi minime soit-il, fait varier l'indicateur de taux d'emploi, sans que la situation réelle des jeunes ainsi comptés « en emploi » ou non soit nécessairement très différente. Il en est de même pour ceux qui suivent une formation en alternance, qui sont « en emploi » si leur alternance comporte un contrat de travail, et ne le sont pas lorsqu'ils restent sous statut scolaire.

#### **4. Mais une situation structurelle qui évolue peu**

Si les constats décevants sur l'emploi des jeunes en France doivent parfois être nuancés, force aussi est de constater qu'ils évoluent peu et restent valables à moyen terme, comme on le voit sur le graphique ci-dessous.

##### ***Taux de chômage des jeunes, des 25 à 49 ans et de l'ensemble de la population***

*(en %, chômage au sens du BIT, France métropolitaine)*



Source : INSEE.

Ce graphique compare l'évolution des taux de chômage des jeunes, des personnes d'âge moyen (25 à 49 ans) qui constituent le cœur de la population active et de l'ensemble des personnes en âge de travailler sur une longue période (1975-2010) : on voit bien que sur toute cette période, le taux de chômage des jeunes est structurellement beaucoup plus élevé que celui de l'ensemble de la population active et structurellement plus fluctuant (en fonction de la conjoncture économique).

## **B. L'ORGANISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES EN FRANCE**

### **1. Des dispositifs complémentaires**

Le Centre d'analyse stratégique a publié récemment une synthèse sur la formation professionnelle des jeunes<sup>(1)</sup>, qui rappelle qu'« à la différence de l'enseignement secondaire général, l'appareil de formation professionnelle initiale ne s'est pas construit en France en référence à un modèle central. Il résulte d'un processus graduel où les acteurs ont été multiples (entreprises, branches, associations, collectivités locales) et les conceptions souvent opposées. Composé d'une grande variété d'établissements, l'"enseignement technique" ne prend forme qu'à la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle (...) ». Ce qu'on peut appeler la formation professionnelle initiale est donc multiforme et repose à la fois sur le système scolaire traditionnel, à travers « l'enseignement professionnel », et sur le développement de formules d'alternance qui comprennent la signature d'un contrat de travail et donc une forte intégration au monde professionnel, puisque les jeunes deviennent réellement des salariés et ont un « patron ». Deux types de contrats de travail en alternance se sont en outre développés : le contrat d'apprentissage et, plus récemment, le contrat dit de qualification, puis de professionnalisation – lequel, à la différence du contrat d'apprentissage, n'est pas réservé aux jeunes et a été conçu comme un instrument de la formation professionnelle « tout au long de la vie ».

Fin 2007, ces trois voies accueillaient plus de 1 320 000 jeunes : 713 000 dans l'enseignement professionnel, 418 000 en apprentissage et 192 000 en contrat de qualification/professionnalisation. Ces différents dispositifs correspondent à des modes de financement spécifiques, qui sollicitent de manière très différente les trois grandes sources de fonds : l'État, les régions (que les lois de décentralisation ont dotées d'une compétence générale pour la formation professionnelle) et les fonds mutualisés à partir de cotisations des entreprises. En 2007, les lycées professionnels ont mobilisé 8,84 milliards d'euros, dont 70 % en provenance de l'État (salaires des enseignants) et près de 19 % en provenance des régions. La même année, l'apprentissage a mobilisé 4,93 milliards d'euros de ressources publiques ou mutualisées, fournis à 41 % par les régions (prime d'apprentissage

---

(1) Centre d'analyse stratégique, « L'avenir de la formation professionnelle des jeunes », note de veille n° 169, mars 2010.



aux employeurs, financement des centres de formation), 30 % par l'État (allègement de cotisations et crédit d'impôt pour l'employeur notamment) et 21 % par les entreprises (par le biais de la taxe d'apprentissage). Enfin, les contrats de professionnalisation ont mobilisé 1,21 milliard d'euros de fonds publics ou mutualisés, provenant à 69 % des entreprises (par le biais de la contribution obligatoire due au titre de la professionnalisation) et 31 % de l'État.

Des voies s'élèvent régulièrement pour s'interroger sur la pertinence d'avoir deux types de contrats d'alternance « concurrents ». Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation ont des caractéristiques réglementaires (voir en annexe du présent rapport leur présentation comparée) et des modes de financement différents, ce qui rendrait délicat un exercice de fusion. Mais le fait est surtout que l'analyse de leurs publics respectifs (d'alternants et d'employeurs) et des formations qu'ils proposent montre qu'ils sont pour le moment plus complémentaires que concurrents, ainsi que le tableau qui suit le montre :

– l'apprentissage s'adresse à un public beaucoup plus jeune (43 % de mineurs à la signature du contrat, contre 4 % pour les contrats de professionnalisation), tandis qu'à partir de 22 ans, le contrat de professionnalisation est la voie d'alternance la plus commune (presque la moitié des signataires de contrat de professionnalisation ont cet âge ou plus) ;

– cette différence d'âge moyen se retrouve logiquement dans la structure des niveaux de diplôme à l'entrée en alternance – nettement plus élevée s'agissant des contrats de professionnalisation –, donc dans celle des diplômés préparés ; elle se retrouve aussi dans l'analyse des situations antérieures des signataires de contrats d'alternance (près de neuf apprentis sur dix sortent directement de l'école ou d'un précédent contrat d'apprentissage, alors que 30 % des personnes en contrat de professionnalisation étaient auparavant au chômage et plus de 15 % salariées) ;

– les secteurs d'activité concernés ne sont pas les mêmes : plus souvent l'industrie, la construction ou certaines activités commerciales ou artisanales comme l'hôtellerie-restauration ou la coiffure pour l'apprentissage ; surtout le tertiaire pour les contrats de professionnalisation ;

– l'apprentissage est très fortement concentré sur les plus petites entreprises (presque trois contrats sur cinq dans celles de moins de dix salariés), la professionnalisation l'est moins.

**Caractéristiques comparées des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**  
(entrées 2009, en %)

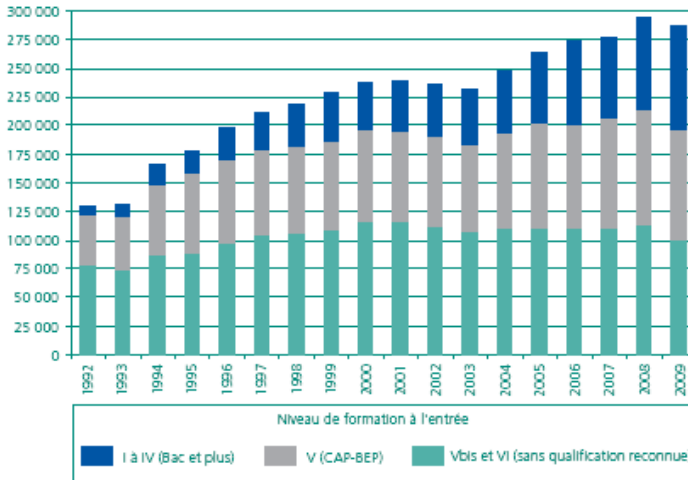
	Apprentis	Contrats de professionnalisation
<b>Âge :</b>		
– 15 ans	10,7	-
– 16-17 ans	32,2	4,2
– 18-21 ans	44,2	47,8
– 22 ans et plus	13	48,1
<b>Niveau de formation à l'entrée :</b>		
– V bis et VI	34,8	7,7
– V (CAP-BEP)	33,6	23
– IV (bac)	17,5	36,5
– I à III (au moins bac + 2)	14,2	32,8
<b>Situation avant l'entrée :</b>		
– En scolarité	62,8	32,5
– En contrat d'alternance	26,3	15,9
– Demandeur d'emploi	3,4	29,6
– Salarié	n.d.	15,7
<b>Sexe :</b>		
– Hommes	67,8	50
– Femmes	32,2	50
<b>Secteur d'activité des employeurs :</b>		
– Industrie	20,1	11,5
– Construction	21,8	8,4
– Tertiaire, dont :	55,5	79,3
– Commerce	20,4	24,1
– Services aux entreprises	9,1	21,6
– Services aux particuliers (dont hôtellerie-restauration, coiffure...)	18,6	11,2
<b>Taille des entreprises :</b>		
– 0 à 9 salariés	58,3	41,9
– Plus de 250 salariés	13,4	20

Champ : France entière.

Source : DARES, « Analyses », n° 2010-047, juillet 2010, et n° 2011-010, février 2011.

On observera toutefois, sur le moyen terme, une tendance au rapprochement des caractéristiques des bénéficiaires des deux types de contrats, dans la mesure où, comme on le constate sur le graphique ci-après, la montée en charge de l'apprentissage depuis une vingtaine d'années s'est principalement opérée à travers une élévation des niveaux de diplômes à l'entrée (et donc des diplômes préparés).

### *Entrées annuelles en contrat d'apprentissage par niveau de formation à l'entrée*



Champ : France entière

Source : DARES, « Analyses », n° 2011-010, février 2011.

Pour conclure sur cette question de la coexistence entre apprentissage et professionnalisation, la note précitée du Centre d'analyse stratégique relève que leur éventuelle fusion buterait sur « deux "points durs" : le financement (...) et la gouvernance. La simplification du dispositif peut également passer par un rapprochement des modalités des contrats, aussi bien pour harmoniser le statut des jeunes salariés que pour simplifier recherches d'emploi et recrutements ».

## **2. L'alternance sous statut de travail, un vrai « plus » pour l'insertion**

Bien que ce constat soit, au moins à moyen terme, discuté (voir notamment sur ce point la note précitée du Centre d'analyse stratégique), il semble bien que les formules d'alternance comportant un contrat de travail représentent un réel « plus » pour l'insertion dans l'emploi, outre le fait qu'elles apportent aux jeunes concernés un revenu salarial et constituent donc un mode de financement des études.

### ***a) L'apprentissage, facteur majeur d'insertion professionnelle des jeunes***

Pour ce qui est de l'apprentissage, une analyse du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) sur l'insertion à moyen terme des jeunes sortis du système scolaire en 2004, la « génération 2004 »<sup>(1)</sup>, met en lumière une insertion dans l'emploi bien meilleure pour les apprentis que pour les jeunes sortis du système scolaire (au moins s'agissant des types de qualification auxquelles

(1) Céreq, « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire », par Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet et Olivier Joseph, juin 2009.

conduit encore principalement l'apprentissage, c'est-à-dire celles auxquelles conduit l'enseignement secondaire). On constate ainsi que ces jeunes, en 2007, soit trois ans après leur sortie du système de formation initiale, occupaient des emplois à durée indéterminée (contrats à durée indéterminée ou fonction publique) à 67 % quand ils étaient issus de l'apprentissage, mais seulement à 52 % quand ils étaient issus de l'enseignement scolaire (lycée professionnel ou technologique) ; ils étaient seulement 7 % à occuper un emploi à temps partiel en étant issus de l'apprentissage, contre près de 20 % en provenant du système scolaire ; le taux de chômage de ceux issus de l'apprentissage, soit moins de 13 %, était moitié plus faible que celui de ceux issus du système scolaire, soit 24 %. Ce type d'écart se retrouvait alors quelque soit le niveau de qualification atteint (voire le tableau ci-après). Corrélativement, le salaire mensuel médian des jeunes issus de l'apprentissage était, trois ans après leur sortie de formation, plus élevé de 50 euros que celui des ex-lycéens.

*Situation en 2007 sur le marché de l'emploi des jeunes sortis en 2004 de formations de niveau secondaire*

(en %)

	Ex-apprentis	Ex-lycéens (enseignement technologique ou professionnel)
Taux de chômage global	12,7	23,8
dont :		
– Non qualifiés	20,5	46,3
– Non diplômés CAP/BEP tertiaires	30,4	39
– Non diplômés CAP/BEP industriels	21,8	31,4
– CAP tertiaires	17,2	27,2
– CAP industriels	9,8	28
– BEP tertiaires	14,5	21,7
– BEP industriels	6,9	16,3
– Bac pro. tertiaire	13,8	16,4
– Bac pro. industriel	5,2	8,7
En emploi à durée indéterminée	67,3	51,6
En temps partiel	7,4	19,5

Source : Céreq, « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire », par Jean-Jacques Arrighi, Céline Gasquet et Olivier Joseph, juin 2009.

Les auteurs de cette analyse observent certes que la comparaison est biaisée par un certain nombre de facteurs : la répartition différente entre filières de formation (qui n'offrent pas les mêmes perspectives) des apprentis et des lycéens, les caractéristiques sociologiques de ces deux groupes, le fait que certains contrats d'apprentissage s'assimilent d'emblée à des pré-recrutements... Cependant, ils considèrent que même en rectifiant ces biais, l'apprentissage représenterait toujours un « plus » significatif pour les chances d'insertion, qu'on peut expliquer par l'expérience « professionnelle » acquise par les apprentis durant leur contrat, le réseau de relations qu'ils se sont constitué et leur connaissance du marché du travail dans leur branche d'activité.

Si on compare la situation des apprentis après trois années sur le marché du travail, non plus à celle des seuls ex-lycéens, mais à celle de la moyenne des jeunes, y compris donc ceux sortis de l'enseignement supérieur, on voit que les ex-apprentis restent plutôt favorisés, avec un taux de chômage un peu plus faible que cette moyenne des jeunes, un accès un peu plus élevé à l'emploi à durée indéterminée (67 % contre 63 % pour l'ensemble des jeunes) et moins de temps partiel (7 % contre 13 % pour l'ensemble des jeunes).

Les premiers résultats diffusés par le Céreq sur l'insertion de la « génération 2007 » confirment pleinement le constat sur l'avantage dont bénéficient les jeunes sortis de l'apprentissage en matière d'insertion, à niveau de diplôme égal, et y compris pour les formations supérieures, par rapport aux jeunes restés dans le système scolaire : au bout de trois ans, un taux d'emploi globalement supérieur de dix points, dans le cas des non diplômés ou de ceux ayant un diplôme du niveau de l'enseignement secondaire ; plus de chances d'occuper un emploi à durée indéterminée, avec là aussi dix points d'écart ou plus dans le cas des diplômés ; dans le cas des jeunes sortis de formations du niveau de l'enseignement supérieur, de meilleurs salaires, avec un écart de 175 euros sur le salaire médian.

*Situation et conditions d'emploi trois ans après la sortie de formation  
(générations 2004 et 2007)*

	Taux d'emploi (en %)		Part des jeunes au chômage (en %)		Taux de chômage (en %)		Part des jeunes en emploi qui sont en CDI ou fonctionnaires (en %)		Salaire mensuel médian (en euros)	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
<b>Année de sortie de formation initiale</b>										
<b>Non diplômés :</b>										
– Apprentissage	76	64	17	26	18	29	58	52	1 205	1 200
– Voie scolaire	67	55	21	32	24	36	49	47	1 200	1 250
<b>Diplômés de l'enseignement secondaire :</b>										
– Apprentissage	87	83	9	12	9	13	70	66	1 250	1 280
– Voie scolaire	78	72	15	16	16	18	61	52	1 200	1 250
<b>Sortants du supérieur :</b>										
– Apprentissage	93	90	4	6	4	6	83	83	1 625	1 775
– Voie scolaire	88	89	7	8	7	8	76	73	1 520	1 600

Source : Céreq - Enquête 2010 auprès de la « génération 2007 » et enquête 2007 auprès de la « génération 2004 ».

Champ : jeunes sortis aux niveaux considérés dans des spécialités proposant l'alternative entre voie scolaire et apprentissage.

Une analyse des services statistiques du ministère du travail<sup>(1)</sup> apporte quelques éléments complémentaires à partir de l'exploitation de l'enquête sur la « génération 2004 » :

– 86 % des jeunes sortis d'apprentissage en 2004 étaient en emploi trois ans après et 61 % l'étaient dès la sortie de leur formation ; le temps moyen d'accès au premier emploi est d'un peu moins de trois mois après un contrat d'apprentissage, contre un peu plus de quatre mois pour les jeunes de niveau de formation équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage ;

– la répartition par catégorie socioprofessionnelle des parents des sortants d'apprentissage est relativement proche de celle de l'ensemble des sortants de scolarité en 2004 ; de même, la situation professionnelle des parents des apprentis et des jeunes de niveau équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage est proche ;

– 37 % des jeunes sortants d'apprentissage déclarent avoir continué à travailler dans la même entreprise à la fin de leur contrat.

L'analyse sociologique ne paraît donc pas expliquer l'avantage apporté par l'apprentissage en termes d'insertion. La qualité des formations dispensées n'est pas non plus en cause, car l'enseignement professionnel scolaire a su se moderniser.

La chance immédiate d'embauche dans l'entreprise où l'apprentissage a été effectué semble en revanche un élément déterminant de l'insertion plus facile des ex-apprentis.

On est aussi en droit de penser que l'alternance en entreprise, en permettant des formations et l'acquisition de compétences parfaitement adaptées aux besoins des entreprises, contribue à mieux satisfaire leurs besoins de main d'œuvre. Alors que de nombreuses offres d'emploi, aujourd'hui, restent non pourvues, l'alternance est sans doute l'instrument le plus efficace pour former les salariés qu'attendent les entreprises et donc créer des emplois.

***b) Les contrats en entreprise, et particulièrement ceux en alternance, outil d'insertion privilégié des jeunes et des adultes***

La comparaison des résultats en termes d'insertion dans l'emploi, non plus de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, mais des contrats d'alternance et des différentes formes de contrats de travail bénéficiant d'aides de l'État au titre de l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi (« contrats aidés »), permet d'appréhender, au-delà des jeunes, une autre population susceptible de bénéficier de contrats de formation en alternance sous statut de travail, celle des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

---

(1) DARES, « Analyses », n° 2010-077, novembre 2010.

Le tableau ci-dessous récapitule des données extraites d'un même document budgétaire, le « rapport de performances » sur l'exécution des crédits du travail et de l'emploi en 2009.

**Taux d'insertion dans l'emploi en 2009 à l'issue de différentes formes de contrats de travail bénéficiant d'aides publiques**

(en %)

À l'issue d'un contrat d'apprentissage <sup>(1)</sup>	56,8
À l'issue d'un contrat de professionnalisation ( <i>chiffres 2007</i> ) :	
– Pour les moins de 26 ans	60
– Pour les 26-45 ans	74
– Pour les plus de 45 ans	73
À l'issue d'un contrat aidé dans le secteur marchand :	
– Insertion dans l'emploi <sup>(2)</sup>	63,9
– Insertion dans l'emploi « durable » <sup>(3)</sup>	54,8
À l'issue d'un contrat aidé dans le secteur non marchand :	
– Insertion dans l'emploi <sup>(2)</sup>	39,9
– Insertion dans l'emploi « durable » <sup>(3)</sup>	26,7

(1) Sept mois après la sortie de CFA, que le diplôme ait été obtenu ou non.

(2) Six mois après la fin du contrat.

(3) Six mois après la fin du contrat, en emploi en CDI, CDD de plus de six mois, de fonctionnaire ou de travailleur indépendant.

Source : rapport annuel de performances de la mission « Travail et emploi » pour 2009.

Malheureusement, comme on le voit, ces données ne sont pas très homogènes, la notion d'insertion dans l'emploi n'étant pas uniformisée. Sous cette réserve, ces statistiques montrent une insertion professionnelle plus favorable pour les personnes en sortie de contrat en entreprise qu'en sortie de contrat dans le secteur non-marchand. Parmi les contrats en entreprise, les contrats en alternance semblent plutôt efficaces, en particulier les contrats de professionnalisation des personnes de plus de 26 ans, voire 45 ans.

### C. UNE RELANCE DE L'ALTERNANCE QUI EST DÉJÀ ENGAGÉE

La nouvelle politique de l'alternance, à laquelle la présente proposition de loi entend contribuer, a été précédée, à l'initiative du Président de la République et du Gouvernement, de nombreux travaux d'expertise. Un certain nombre de mesures ont par ailleurs déjà été prises, soit à titre de réponse à la crise économique, soit dans le cadre de la récente réforme de la formation professionnelle.

## **1. Les pistes dégagées par plusieurs rapports**

### ***a) La mission de M. Jean-François Pilliard***

Le rapport de la mission confiée à M. Jean-François Pilliard sur la « *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation* » a été remis en mai 2009 au Gouvernement. Il met l'accent sur les difficultés du contrat de professionnalisation à s'ouvrir suffisamment aux jeunes sans qualification et aux adultes les plus éloignés de l'emploi et propose plusieurs types de mesures qui seraient de nature à développer cette forme d'alternance : une meilleure communication, notamment sur les spécificités du contrat de professionnalisation, et plus de personnalisation des parcours de formation ; une mobilisation renforcée des acteurs, en particulier de Pôle emploi et des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle dans leur nouvelle mission de conseil aux entreprises ; un allègement du coût des contrats de professionnalisation pour les employeurs, ce coût devant se rapprocher de celui des contrats d'apprentissage.

### ***b) La mission de M. Laurent Hénart***

Le rapport de notre collègue Laurent Hénart, « *Développer les formations en alternance dans le secteur public* », a été remis au Gouvernement en octobre 2009. Partant du constat du très faible développement de l'alternance dans le secteur public, ce rapport fixe un objectif de 100 000 alternants dans ce secteur à un horizon de cinq ans. Pour atteindre cet objectif, plusieurs pistes sont envisagées : l'instauration d'un « bonus-malus » pour inciter les administrations à atteindre un taux de 1 % d'alternants dans leur effectif ; la mise à contribution du fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA) ou encore du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ; la simplification réglementaire en se rapprochant des règles applicables au secteur privé ; la rénovation du dispositif PACTE qui constitue une voie d'accès en alternance à la fonction publique en parallèle des concours...

### ***c) La mission de M. Henri Proglia***

Le rapport remis par M. Henri Proglia au Président de la République en novembre 2009, « *Promouvoir et développer l'alternance* », met en exergue plusieurs axes de mobilisation possibles, notamment :

- l'incitation des entreprises à recourir à l'alternance en valorisant les comportements vertueux, notamment dans les entreprises respectant l'objectif légal actuel de 3 % de l'effectif et augmentant leur effectif d'alternants ;
- l'utilisation des clauses d'insertion des marchés publics ;
- la simplification des procédures, notamment de recrutement des alternants, et la rationalisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ;



- l’amélioration des conditions de vie des jeunes alternants ;
- le renforcement de la gouvernance régionale de l’alternance, en particulier dans le cadre des comités de coordination régionaux de l’emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) ;
- l’implication accrue de Pôle emploi ;
- la définition d’un cadre légal général de l’alternance ;
- l’harmonisation ou du moins la convergence des règles applicables aux contrats d’apprentissage et de professionnalisation (périodes d’essai, tutorat, rémunération...).

#### ***d) Les « Ateliers de l’apprentissage et de l’alternance »***

Les « *Ateliers de l’apprentissage et de l’alternance* », réunis sous l’égide du Gouvernement au début de l’année 2010, ont débouché sur un ensemble très complet de propositions, parmi lesquelles l’amélioration des conditions de vie des apprentis, notamment de leur accès au logement, aux transports et à la culture, la définition d’un cadre global de l’alternance partagé par l’ensemble des acteurs, ou encore l’incitation des entreprises à conclure plus de contrats en alternance grâce à des mesures de simplification et des mécanismes financiers.

## **2. Les mesures d’urgence prises suite à la crise financière**

Dans le contexte de la dégradation rapide de l’emploi consécutive à la crise financière de l’été 2008, le Président de la République a annoncé, lors de son discours du 24 avril 2009 à Jouy-le-Moutier, plusieurs mesures d’urgence pour l’emploi des jeunes, visant notamment à renforcer les formules d’alternance.

- L’aide à l’embauche d’apprentis dans les entreprises de onze salariés et plus, ou dispositif « zéro charges », visait à compenser pendant douze mois le coût des cotisations sociales résiduelles (après application de l’exonération permanente de droit commun) versées pour les apprentis par les employeurs de onze salariés et plus (les entreprises dont l’effectif est inférieur à ce seuil ou artisanales étant d’ores et déjà intégralement exonérées de ces cotisations). Cette aide était applicable aux embauches d’apprentis effectuées du 24 avril 2009 au 31 décembre 2010. Selon les statistiques de Pôle emploi, près de 49 000 dossiers ont été acceptés, pour un coût global de 20 millions d’euros <sup>(1)</sup>.

- L’aide à l’embauche d’apprentis supplémentaires dans les entreprises de moins de cinquante salariés, applicable sur la même période, consistait dans le versement d’une prime de 1 800 euros pour chaque embauche supplémentaire d’apprenti par rapport à l’effectif au 23 avril 2009 (ou l’embauche d’un premier

---

(1) Pôle emploi, « *Repères et analyses* », février 2011, n° 16.

apprenti). 76 000 dossiers ont été acceptés par Pôle emploi, pour un coût global de 109 millions d'euros <sup>(1)</sup>.

- L'aide à l'embauche de jeunes en contrat de professionnalisation, également applicable du 24 avril 2009 au 31 décembre 2010, consistait dans le versement d'une prime à l'embauche de 1 000 ou 2 000 euros (selon le niveau de formation du jeune). Presque 92 000 dossiers ont été acceptés, pour un coût global de près de 95 millions d'euros <sup>(2)</sup>.

### **3. La loi portant réforme de la formation professionnelle**

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie comprend un ensemble de mesures en faveur du développement des contrats d'alternance, dont il n'est pas encore possible de faire le bilan, car la plupart commencent juste, de fait, à s'appliquer concrètement.

- S'agissant des contrats de professionnalisation « adultes » (26 ans et plus), leur accès a été étendu aux bénéficiaires de minima sociaux. Ces contrats, de même que ceux destinés aux jeunes les moins qualifiés, bénéficient d'une prise en charge renforcée.

- Pour ce qui est de l'apprentissage, plusieurs mesures visent à améliorer le statut des apprentis, notamment :

- la faculté de continuer à suivre la formation d'un centre de formation d'apprentis après la rupture du contrat d'apprentissage, ce pendant trois mois (en vue de passer le diplôme final) ;

- l'expérimentation de « passerelles » permettant, en cas d'échec au diplôme préparé, d'accéder à un certificat de qualification professionnelle (renvoyée aux branches, cette expérimentation a été engagée dans l'hôtellerie-restauration).

- Au titre de la simplification, l'agrément préfectoral préalable à la conclusion de contrats d'apprentissage dans le secteur public a été supprimé, tandis qu'un aménagement réglementaire est engagé sur la question délicate de la réalisation de travaux potentiellement dangereux par les alternants mineurs. Par ailleurs, l'autorisation de travail devra être accordée de plein droit aux étrangers autorisés à séjourner en France quand c'est pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à durée déterminée (étant rappelé que tous les titres de séjour n'autorisent pas à travailler par ailleurs).

---

(1) *Même source.*

(2) *Pôle emploi, « Repères et analyses », mars 2011, n° 17.*

● La loi et ses textes d'application clarifient également les conditions de ce que l'on appelle généralement le « pré-apprentissage » : le « *dispositif d'initiation aux métiers en alternance* » (DIMA) autorise les centres de formation d'apprentis à accueillir sous statut scolaire, pour une durée maximale d'un an, des jeunes « *ayant atteint l'âge de quinze ans* », selon la formulation de la loi, pour une formation en alternance. Les dispositifs préexistants de l'« *apprentissage-junior* » et des « *classes préparatoires à l'apprentissage* » ont été supprimés. Cependant, l'application de la loi faite par le Gouvernement (à travers le décret n° 2010-1780 du 31 décembre 2010 et la circulaire du 19 janvier 2011 MEN-DGESCO n° 2011-009) est jugée restrictive par certaines structures intervenant dans la formation en alternance des jeunes : de fait, les mesures d'application réservent (au moins implicitement) le dispositif à des jeunes de juste 15 ans en situation d'échec scolaire au collège ; or, un tel dispositif pourrait aussi être utile à des jeunes – éventuellement plus âgés et pas en situation d'échec – dans une optique de préparation à l'entrée en apprentissage. En effet, la signature d'un contrat d'apprentissage représente un engagement de longue durée – de plus en plus souvent trois ans, suite à la réforme du bac professionnel – sur une formation très précise (celle conduisant au diplôme visé), engagement qui est donc difficile et mériterait parfois d'être mieux préparé pour éviter les échecs.

● Enfin, le législateur a souhaité inciter l'État à conclure des conventions d'objectifs sur le développement de la formation des jeunes par l'alternance avec des entreprises ou des branches professionnelles et poser le principe d'un objectif de 5 % d'alternants dans les effectifs des entreprises.

## **D. LA RÉFORME PROPOSÉE**

### **1. Les annonces du Président de la République**

Le 1<sup>er</sup> mars 2011, à Bobigny, le Président de la République a tracé les grandes lignes d'une mobilisation accrue pour l'alternance.

● Cette mobilisation reposerait d'abord sur une réforme de l'affectation de la taxe d'apprentissage, consistant à affecter obligatoirement au financement de l'apprentissage l'intégralité de l'augmentation naturelle du rendement de cette taxe (en relevant progressivement la fraction dite du « quota »).

● Il est ensuite proposé de mettre en place un système de « bonus-malus » pour l'embauche de jeunes en alternance par les grandes entreprises :

– dans les entreprises de 250 salariés et plus, le quantum actuel de 3 % de jeunes en alternance à atteindre dans l'effectif doit être relevé à 4 % et le taux de surtaxe prévu à titre de pénalité, actuellement uniforme, modulé en fonction de l'effort de l'entreprise et accru pour les entreprises les plus éloignées de l'objectif ;

– les entreprises dépassant l'objectif de 4 % bénéficieraient d'un bonus de 400 euros par an et par contrat d'alternance.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, le Président de la République a évoqué une exonération intégrale de charges sociales pendant six mois pour toute embauche supplémentaire de jeune en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

- Pour ce qui est des contrats de professionnalisation destinés aux demandeurs d'emploi, il a proposé une aide supplémentaire de 2 000 euros par contrat dont le bénéficiaire a 45 ans et plus.

- S'agissant des moyens financiers publics, le Président de la République a précisé l'affectation des 500 millions d'euros réservés pour des investissements en faveur de l'apprentissage dans le cadre du « grand emprunt » : création, extension ou reconversion de centres de formations d'apprentis (CFA) et création de 15 000 places supplémentaires d'hébergement pour les apprentis.

Quant à la nouvelle génération de contrats d'objectifs et de moyens (COM) sur l'apprentissage, ils devront comprendre un engagement à parité de l'État et des régions et viseront en priorité l'investissement, afin de créer de nouvelles places de formation.

- Des mesures d'assouplissement de la réglementation sont également à envisager :

- l'assouplissement de l'ancienneté requise pour être maître d'apprentissage ;

- l'ouverture d'une faculté d'enchaîner deux contrats de professionnalisation successifs pour l'obtention d'une deuxième qualification, supérieure à la première ;

- l'ouverture d'une faculté de signer un contrat en alternance avec deux employeurs, afin de faciliter l'alternance dans les métiers saisonniers.

- Pour valoriser l'apprentissage, les « étudiants des métiers » devraient accéder aux prestations offertes aux étudiants de l'enseignement supérieur (résidences universitaires, restauration, réductions dans les transports et les activités culturelles et de loisirs).

- Le Président de la République souhaite enfin le développement des fonctionnalités du « *portail de l'alternance* », en vue notamment d'aller vers la saisie en ligne des contrats d'alternance et de la paie, ainsi que l'optimisation de l'action des près de 300 « *développeurs de l'apprentissage* » présents dans les réseaux consulaires pour diffuser l'information sur l'apprentissage et aider à la conclusion de contrats.

## **2. Les mesures réglementaires**

Plusieurs des mesures annoncées par le Président de la République peuvent trouver une traduction purement réglementaire. De fait, plusieurs décrets ont été pris ou sont en cours de finalisation.

- Le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 crée une aide pour toute embauche supplémentaire d'un jeune de moins de 26 ans en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation par une entreprise de moins de 250 salariés entre le 1<sup>er</sup> mars (rétroactivement) et le 31 décembre 2011. Destinée en pratique à neutraliser les charges sociales résiduelles pendant un an, elle ne s'appliquera pas aux contrats ouvrant déjà droit à une exonération intégrale de charges sociales patronales (contrats d'apprentissage dans les entreprises soit comportant moins de onze salariés, soit artisanales) et aura une formule de calcul adaptée à chaque contrat. En pratique, le montant de l'aide sera compris entre 321 et 963 euros par contrat d'apprentissage et entre 1 081 et 1 835 euros par contrat de professionnalisation. Des personnes auditionnées par votre rapporteur ont regretté la complexité du dispositif, qui imposera notamment, pour vérifier le caractère supplémentaire des embauches d'alternants, un calcul et une déclaration rétroactifs des effectifs de jeunes en alternance.

- Le décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 institue une aide de l'État de 2 000 euros pour les embauches, en contrat de professionnalisation, de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus réalisées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011.

- Un projet de décret prévoit de porter progressivement, de 2011 à 2015, de 52 % à 59 % la part de la taxe d'apprentissage qui doit strictement être affectée à l'apprentissage (à travers des versements aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage-OCTA et des concours directs aux centres de formation d'apprentis), dite « quota », ce qui réduirait d'autant la fraction dont l'affectation par les entreprises est libre, dite « barème ». Cela permettrait à terme de mobiliser jusqu'à 400 millions d'euros supplémentaires par an pour l'apprentissage.

- Un autre projet réduit l'ancienneté exigée pour être maître d'apprentissage (le maître d'apprentissage étant dans l'entreprise le tuteur de l'apprenti, directement responsable de sa formation) de cinq à trois ans (et de trois à deux ans quand l'intéressé est titulaire d'un diplôme ou d'un titre professionnel au moins équivalent à celui préparé par l'apprenti et dans le même domaine).

## **3. Les accords des partenaires sociaux**

Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel ont engagé, le 8 février 2011, une négociation sur l'emploi des jeunes qui a déjà conduit à trois accords, signés par presque toutes ces organisations.

**a) L'accord sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi**

Conclu le 7 avril 2011, cet accord national interprofessionnel (ANI) prévoit notamment, sur 2011 et 2012 :

– l'offre d'un accompagnement individuel renforcé à 90 000 jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi : 20 000 « décrocheurs » sortis sans aucune qualification du système de formation initiale, qui seront accompagnés par les missions locales ; 20 000 jeunes ayant un diplôme ou une qualification reconnue et rencontrant pendant des difficultés récurrentes pour accéder à un emploi durable, qui seront accompagnés par Pôle emploi (ou par des opérateurs privés de placement) ; enfin, 50 000 jeunes ayant intégré l'enseignement supérieur, mais rencontrant des difficultés à s'insérer professionnellement, qui seront accompagnés par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ;

– un financement de ces mesures à hauteur de 100 millions d'euros, provenant du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (60 millions d'euros) et des réserves de l'APEC (40 millions d'euros) ;

– des engagements quant à l'accès des jeunes de moins de 30 ans à certains dispositifs de droit commun, afin que 30 000 d'entre eux bénéficient d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ou d'une action de formation préalable au recrutement (AFPR), ces mesures étant prescrites par Pôle emploi, et que 20 000 bénéficient d'actions de lutte contre l'illettrisme ;

– un assouplissement, pour les jeunes, des conditions d'ancienneté dans l'emploi auxquelles est subordonné l'accès au congé individuel de formation destiné aux ex-titulaires de contrats à durée déterminée (CIF-CDD).

**b) L'accord sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement**

Conclu le 29 avril 2011, cet accord repose principalement sur une mobilisation d'« Action logement », c'est-à-dire des fonds provenant de la participation des employeurs à l'effort de construction (ou « 1 % logement »). Plusieurs objectifs sont assignés à Action logement :

– financer la production de 15 000 logements ou hébergements supplémentaires, de petite surface, par an pendant trois ans à compter de 2012 ;

– mettre l'accent sur la réhabilitation des résidences hôtelières à vocation sociale ;

– accroître ses attributions de logements aux actifs, y compris en alternance, de moins de 30 ans, lesquels ont bénéficié, en 2009, d'environ 27 000 logements et hébergements attribués par les organismes collecteurs du 1 % sur leurs droits de réservations (environ 40 % du total des ménages qu'ils logent) ;

il s'agirait d'atteindre un objectif annuel de 35 000 attributions à des jeunes en 2014 ;

– réserver 50 % de ses aides aux jeunes de moins de 30 ans, y compris en alternance, et concevoir une offre de service en matière d'accompagnement des jeunes au démarrage de leur parcours résidentiel ;

– créer un fonds de garantie destiné à sécuriser les bailleurs s'engageant dans la colocation dans le parc social, qui couvrirait deux mois de loyers en cas de départ précipité d'un colocataire, avec un objectif de 10 000 logements en colocation par an.

L'accord envisage enfin la création, avec les acteurs publics concernés, d'un portail internet consacré au logement des jeunes.

***c) L'accord sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise***

En date du 7 juin 2011, cet accord recouvre un ensemble de dispositions très importantes qui se retrouvent largement dans la présente proposition de loi.

Tout d'abord, il renvoie à la négociation de branche, d'une part pour fixer des objectifs annuels de progression des contrats en alternance – objectifs qui ne devraient pas être inférieurs à 10 %, sauf dans les branches qui justifieraient d'au moins 4 % d'alternants dans leurs effectifs –, d'autre part pour diminuer le taux de rupture de ces contrats en cours d'exécution.

Il suggère aux pouvoirs publics des aménagements des réglementations, consistant à :

– autoriser le renouvellement des contrats de professionnalisation à durée déterminée, quand il s'agit d' « accroître ou élargir » la qualification précédemment acquise ;

– prendre des mesures pour favoriser le développement de l'apprentissage dans les activités saisonnières ;

– autoriser la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire.

L'accord comprend enfin tout un ensemble de mesures d'encadrement des stages et d'amélioration des droits des stagiaires, telles que :

– l'affirmation du principe selon lequel les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;

– la limitation à six mois par an, sauf dérogation pour les « années de césure », de la durée des stages dans une même entreprise ;

– l'établissement d'un délai de carence en cas d'accueil successif de stagiaires dans un même poste ;

– une meilleure prise en compte du stage précédemment effectué dans la période d'essai en cas d'embauche ultérieure du stagiaire ;

– l'obligation de « gratifier » les stages à partir de deux mois même non consécutifs dans la même année universitaire ;

– le droit des stagiaires à accéder aux activités et avantages gérés par le comité d'entreprise ;

– la tenue obligatoire d'un registre des stages dans les entreprises, ce qui faciliterait le contrôle des éventuels abus ;

– une meilleure information des représentants du personnel sur le recours aux stages.

#### **4. Les mesures de la proposition de loi**

Les premiers articles de la présente proposition de loi visent à donner corps au programme de mobilisation souhaité par le Président de la République, qui comprenait plusieurs mesures de nature législative. Le texte initial a été largement enrichi par votre Commission des affaires sociales.

● L'article 1<sup>er</sup> institue par la loi une carte d'« étudiant des métiers », afin de revaloriser le statut des apprentis. Ce dispositif va beaucoup plus loin que la carte d'apprenti qui existe déjà, en posant la règle selon laquelle les apprentis doivent accéder à des avantages identiques à ceux des étudiants de l'enseignement supérieur.

● L'article 1<sup>er</sup> *bis* étend ce dispositif aux jeunes en contrat de professionnalisation dont la situation s'assimile souvent à celles des apprentis, à savoir ceux dont le contrat vise l'obtention d'un diplôme et dure au moins un an.

● L'article 2 donne une existence légale à un service dématérialisé gratuit pour favoriser le développement de l'alternance. L'outil, qui pourra naturellement être développé à partir de l'existant, comme le « portail de l'alternance », devra faciliter la prise de contact entre alternants et employeurs, mais aussi développer les démarches de saisie en ligne, en particulier pour la paie.

● L'article 2 *bis* enrichit le contenu que doit avoir la négociation triennale des branches sur la formation professionnelle, en visant spécifiquement la valorisation des maîtres d'apprentissage.

● L'article 2 *ter* crée un label pour reconnaître l'implication des entreprises dans le développement de la formation en alternance, label dont la détention pourra constituer une « clause sociale » dans les marchés publics.



- L'article 3 permet à deux employeurs d'embaucher conjointement un apprenti pour l'exercice d'une activité saisonnière et organise le fonctionnement de cette relation de travail tripartite.

- L'article 3 *bis* permet la réalisation de formations en apprentissage dans le cadre de missions d'intérim.

- L'article 4 assouplit la réglementation, en autorisant le renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée chez le même employeur, dès lors que la qualification préparée permet d'améliorer ou de compléter celle déjà acquise.

- L'article 4 *bis* étend au cas des contrats de professionnalisation une souplesse qui existe depuis 2009 pour les contrats d'apprentissage : la possibilité pour les jeunes dont le contrat a été rompu durant ses trois derniers mois, sans que cela soit à leur initiative, d'achever leur formation afin de passer l'examen final.

- L'article 5 supprime le contrôle, par les services déconcentrés de l'État, de la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage effectué par les chambres consulaires, car celles-ci sont déjà tenues de vérifier le respect dans les contrats de l'ensemble des dispositions légales. Cet article habilite également les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle à exercer un contrôle sur les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (*cf.* article 6 *infra*).

- L'article 5 *bis* propose une expérimentation d'association des chambres consulaires à l'inspection de l'apprentissage, en s'inspirant des bonnes pratiques qui existent déjà en Moselle et dans les départements alsaciens.

- L'article 5 *ter* établit une communication directe, par les entreprises aux centres de formation d'apprentis (CFA), de leurs décisions d'affectation de la taxe d'apprentissage, afin que ces centres soient informés plus tôt de leurs ressources pour l'année scolaire suivante et puissent donc construire plus facilement leurs budgets.

- L'article 6 de la proposition de loi initiale transposait dans la loi une partie du principe du « *bonus-malus* » voulu pour les entreprises de 250 salariés et plus : il s'agit de porter le quantum d'alternants à atteindre dans l'effectif pour être exonéré de la « *contribution supplémentaire à l'apprentissage* » (qui existe déjà) de 3 % à 4 % et de moduler le taux de cette contribution, actuellement uniforme à 0,1 %, entre 0,05 % et 0,3 % selon la proximité des entreprises par rapport à l'objectif de 4 % et selon leur taille.

Mais il était en outre nécessaire, dans l'optique « *bonus-malus* », qu'il soit garanti que les ressources nouvelles qui proviendront de cette réforme de la contribution supplémentaire à l'apprentissage soient bien affectées à l'apprentissage, et en particulier au financement d'aides à l'embauche d'alternants dans les entreprises dépassant l'objectif des 4 %. Une telle affectation exclusive

passé logiquement par la création d'un compte spécial du Trésor *ad hoc* ; or, une telle mesure ne peut figurer que dans une loi de finances, en application de l'article 19 de la loi organique n° 2001-692 du 1<sup>er</sup> août 2001 relative aux lois de finances ; elle a donc été inscrite à l'article 8 du projet de loi de finances rectificative pour 2011 (déposé à l'Assemblée nationale sous le n° 3406), qui comporte également une disposition analogue à celle de l'article 6 susmentionné.

En conséquence, pour coordination, l'article 6 de la proposition de loi initiale a été supprimé par votre Commission des affaires sociales.

- L'article 6 *bis* donne une base légale à l'organisation de « mini-stages » de découverte des métiers par les collégiens durant les vacances scolaires (sur la base du volontariat), afin de lever les obstacles de droit qui limitent ce type d'opérations.

- L'article 6 *ter* donne un cadre légal pour créer, dans les 4<sup>èmes</sup> et 3<sup>èmes</sup> des collèges, des sections destinées à une découverte approfondie des métiers et des formations professionnelles, en quelque sorte des sections « études-métiers » comme il y a déjà des sections « sports-études ».

- L'article 6 *quater* précise que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) n'est pas réservé aux seuls jeunes de 15 ans, mais à tous ceux ayant au moins atteint cet âge, et qu'il peut être accessible sans condition d'âge aux jeunes ayant fini leur classe de 3<sup>ème</sup>.

- L'article 6 *quinquies* donne un fondement légal à la possibilité, prévue à ce jour par circulaire, de faire entrer en apprentissage des jeunes atteignant l'âge de 15 ans durant l'année civile en cours (sous réserve qu'ils aient par ailleurs fini leur classe de 3<sup>ème</sup>).

- L'article 6 *sexies* permet l'accueil, pendant un an au plus, de jeunes dans les centres de formations d'apprentis dans l'attente de la signature d'un contrat d'apprentissage.

- L'article 6 *septies* propose une mesure de souplesse destinée à faciliter la conclusion des contrats d'apprentissage qui visent le baccalauréat professionnel (contrats qui doivent désormais être passés pour trois ans) : ces contrats pourraient être modifiés en cours d'exécution pour viser plutôt un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

- L'article 6 *octies* prescrit le dépôt d'un rapport sur l'établissement d'un chèque formation fondé sur un crédit individuel inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu.

- L'article 6 *nonies*, transcrivant une part de l'accord que viennent de conclure les partenaires sociaux sur l'emploi des jeunes, comprend des mesures d'encadrement des stages et de renforcement des droits des stagiaires : limitation à six mois par an de la durée possible de stage dans une même entreprise (sauf

déroations), établissement d'un délai de carence obligatoire entre deux stages sur le même poste, droit des stagiaires à accéder aux œuvres sociales du comité d'entreprise, tenue obligatoire d'un registre des stages dans les entreprises, *etc.*

- L'article 6 *decies*, dans la même optique, améliore les conditions de prise en compte du stage précédemment effectué dans la période d'essai, en cas d'embauche consécutive.

- Enfin, l'article 6 *undecies* améliore l'information des comités d'entreprise sur le recours aux stages par les entreprises.



## **II.- LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, INSTRUMENT DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

Le titre II de la proposition de loi vise à encourager les groupements d'employeurs, outil original de développement et de sécurisation de l'emploi.

### **A. LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, FORME ORIGINALE DE GESTION MUTUALISÉE DE L'EMPLOI**

À partir des années 1980, dans le cadre des politiques de l'emploi, ont été établis des dispositifs spécifiques de fourniture de main-d'œuvre à but non lucratif. Au nombre de ces outils, outre les associations intermédiaires ou les associations de services aux personnes, figurent les groupements d'employeurs. La loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social a autorisé la constitution de ces groupements, chargés de recruter des salariés pour les mettre ensuite à la disposition de leurs adhérents.

Dispositif créé à l'origine pour répondre aux besoins des plus petites entreprises réticentes à affronter seules les charges d'un emploi nouveau, en leur proposant un mécanisme de répartition entre elles des coûts et des responsabilités, les groupements d'employeurs ont connu, en près de vingt-cinq ans, de nombreuses évolutions.

#### **1. Une gestion mutualisée de l'emploi**

Défini aujourd'hui aux articles L. 1253-1 et suivants du code du travail, le groupement d'employeurs prend juridiquement la forme d'une association à but non lucratif, créée à l'initiative de personnes physiques ou morales<sup>(1)</sup>. L'association procède directement aux recrutements des salariés en concluant avec eux des contrats de travail écrits. Ces contrats indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, la qualification du salarié, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail. Le salarié exécute sa prestation de travail chez les membres du groupement et bénéficie de la convention collective dans le champ d'application de laquelle le groupement a été constitué.

Comme dans l'intérim, c'est donc une relation de type triangulaire qui s'établit entre le groupement, employeur de droit, les membres adhérents utilisateurs de la main-d'œuvre, employeurs de fait, et la personne mise à disposition.

Cependant, à la différence de l'intérim, les opérations de mise à disposition au profit des membres du groupement ne peuvent pas avoir de but lucratif. Les entreprises qui bénéficient des mises à disposition doivent rembourser au

---

(1) Ils peuvent aussi revêtir la forme d'une société coopérative.

groupement les charges et frais exposés par celui-ci ; elles sont par ailleurs responsables des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Il est enfin prévu que les membres du groupement d'employeurs sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

## **2. Une réponse à certains besoins spécifiques des entreprises**

Ainsi défini, ce dispositif peut intervenir dans diverses situations, telles que le partage à temps partiel d'un salarié qualifié (par exemple un comptable ou un cadre ayant des compétences spécifiques), l'utilisation successive suivant les périodes de l'année d'un ou de plusieurs salariés pour effectuer des travaux saisonniers se situant à des époques différentes (notamment dans l'agriculture et les industries agroalimentaires), un besoin occasionnel de main d'œuvre supplémentaire dans une entreprise du groupement...

Le groupement d'employeurs constitue donc une solution pragmatique en réponse à certains besoins des entreprises, s'agissant notamment de la variation de la charge de travail, des questions d'organisation du travail ou du développement de compétences spécialisées.

Pour des petites entreprises, notamment des exploitations agricoles, jusqu'à dépourvues de salarié, le groupement d'employeur est un moyen adéquat de premier recours à l'emploi salarié. C'est aussi une solution très efficace pour remplacer les chefs d'entreprise, en particulier les agriculteurs, qu'il s'agisse de remplacements organisés pour leur permettre de prendre quelques vacances ou de remplacements imprévus, pour maladie par exemple.

## **3. Des salariés sécurisés**

Indépendamment des différents cas de figure de recours aux groupements d'employeurs, l'objectif est toujours le même du point de vue des salariés, à savoir leur apporter sécurité, simplicité et stabilité : ils n'ont, pour l'aspect juridique et financier de la relation de travail, qu'un interlocuteur, le groupement, avec lequel ils peuvent espérer un contrat à durée indéterminée et à temps plein ou presque, au lieu d'avoir à multiplier les contrats temporaires, les temps partiels, voire les prestations sous statut de travailleur indépendant avec une multiplicité d'employeurs.

Le Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD) relevait ainsi en 2007 dans son rapport sur les groupements d'employeurs que ceux-ci « *transforment, grâce à une coopération interentreprise, des temps partiels précaires en contrats à durée indéterminée à temps plein* », levant ainsi « *le blocage psychologique lié à la mauvaise image du temps partiel et les difficultés économiques liées au travail précaire, c'est-à-dire au fait qu'un temps partiel ne suffit pas pour vivre correctement* ».

De fait, votre rapporteur a pu constater que plus de 80 % des 780 salariés du plus important groupement français, Alliance emploi, sont en emploi à durée indéterminée. En mobilisant ses entreprises adhérentes, ce groupement a pu traverser la crise de 2009 en connaissant une baisse minimale de son activité (alors que, dans le même temps, l'emploi en intérim s'effondrait). Ce groupement conduit enfin, dans le cadre notamment de conventions avec des collectivités territoriales, des actions d'insertion en direction de publics particuliers (jeunes, seniors...).

On peut ajouter que l'exécution du contrat de travail au sein de plusieurs entreprises enrichit les compétences du salarié et lui permet de diversifier ses relations professionnelles, ce qui constitue aussi des facteurs durables d'insertion professionnelle.

Symétriquement, du point de vue des employeurs, le recours à un groupement oblige à mettre en place des dispositifs plus développés de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans son rapport au nom du Conseil économique, social et environnemental, M. Jean-Marcel Bichat en 2002 <sup>(1)</sup> concluait que la formule des groupements d'employeurs s'inscrit « *positivement dans une démarche d'innovation sociale portée par une plus grande diversité d'acteurs. Elle trouve ainsi sa place dans les formes d'adaptation de l'emploi disponibles et permet de répondre aux besoins des entreprises en personnels et qualifications précises et de prendre en compte les fluctuations d'activité, tout en contribuant à une certaine déprécarisation de l'emploi* ».

#### **4. Un outil de la politique de l'emploi**

Dans son rapport sur les groupements d'employeurs, le CJD évoquait « *un important potentiel de création d'emplois* » lié aux groupements d'employeurs : « *en constituant un emploi à temps plein à partir de deux ou trois emplois à temps partiel, le groupement d'employeurs invente un nouvel accès à l'emploi qui apparaît comme une des solutions pour diminuer le chômage* ». À partir d'une enquête réalisée auprès de 414 entreprises adhérentes, ce rapport proposait une extrapolation aux entreprises françaises pour avancer le chiffre d'une création « théorique » de 850 000 emplois à temps plein, ajoutant que ce sont « *au moins 500 000 emplois qui sont en jeu* ». Certes, ces chiffres « optimistes » peuvent être discutés...

La perspective plus qualitative de ce rapport n'en est pas moins intéressante, en mettant en évidence des publics susceptibles d'être particulièrement intéressés par le développement des groupements d'employeurs, tels que les saisonniers, mais aussi les cadres seniors à la recherche d'emplois un peu moins contraignants que ceux qu'ils occupaient à temps plein dans de grandes

---

(1) Rapport présenté par M. Jean-Marcel Bichat au nom du Conseil économique, social et environnemental, « *Les groupements d'employeurs, un outil pour la croissance et l'emploi ?* », 2002.

entreprises, ou encore les femmes à la recherche d'un temps partiel « choisi » et bien organisé.

Lorsqu'il permet, par exemple en regroupant de petits exploitants, de financer des emplois pour des tâches qui auraient, sinon, été exécutées par ces exploitants (ou n'auraient pas été effectuées), le groupement d'employeurs crée effectivement des emplois supplémentaires.

## **5. Un instrument au service de l'aménagement du territoire**

Les groupements d'employeurs sont aussi amenés à jouer un rôle important en matière d'aménagement du territoire, dans la mesure où ils constituent souvent une réponse pertinente au niveau local, face aux besoins en emploi propres à certains bassins d'emploi ou zones géographiques déterminées. En pratique, pour un jeune diplômé recherchant un emploi sur son territoire, le regroupement de deux ou trois petites et moyennes entreprises dans un groupement d'employeurs peut favoriser un recrutement au plan local.

## **B. UN DÉVELOPPEMENT BRIDÉ PAR CERTAINES RÉGLEMENTATIONS**

Le développement des groupements d'employeurs est réel ; cependant, toutes leurs potentialités ne peuvent pas aujourd'hui être valorisées, ce qui rend sans doute compte d'une insuffisante notoriété du dispositif et de ses potentialités, ainsi que de la persistance concomitante de stéréotypes défavorables, mais aussi de la persistance d'une réglementation très contraignante dont les justifications sont incertaines.

### **1. Un développement réel**

Les groupements d'employeurs se sont développés progressivement dans différents secteurs d'activité, qui se diversifient de plus en plus ; ils représenteraient environ 26 000 emplois au total<sup>(1)</sup>. On distingue trois types principaux de groupements d'employeurs :

– les groupements d'employeurs agricoles, au nombre de 3 600 environ, qui représentent 12 000 salariés équivalents temps plein ;

– la centaine de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), qui remplissent une mission de qualification et d'intégration de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle ; ils représentent plus de 3 000 contrats d'insertion, dans de nombreuses branches

---

*(1) Il n'existe pas à ce jour de données statistiques nationales globales sur les groupements d'employeurs ; les chiffres qui figurent ci-après sont notamment issus de données de l'Union des groupements d'employeurs de France (UGEF).*



d'activité (bâtiment, propreté, espaces verts, agriculture, horticulture, agroalimentaire...);

– les groupements d'employeurs professionnels et multisectoriels, aujourd'hui au nombre de 300, pour environ 12 000 salariés en équivalents temps plein (ETP).

En moyenne, un groupement d'employeurs compte 52 entreprises adhérentes; 40 % des ces entreprises comptent moins de dix salariés et 5 % plus de 300. L'effectif moyen de salariés par groupement est de 42 ETP; la rotation des salariés est assez rapide (de l'ordre de deux à trois ans en moyenne), mais environ 14 % des sorties se feraient par embauche directe dans une entreprise adhérente

## **2. Des pistes de réforme**

Les différents rapports et diagnostics portés sur les groupements d'employeurs ont dégagé trois grands champs de propositions: les premières tournent autour d'une meilleure connaissance du développement des groupements, afin de mieux les promouvoir; d'autres sont centrées sur l'enjeu de reconnaissance des groupements en adaptant les réglementations à leurs spécificités; enfin, l'élargissement des possibilités d'adhésion aux groupements et d'intervention de ceux-ci est recommandé.

## **C. LA RÉFORME PROPOSÉE**

Les mesures de la présente proposition de loi s'inscrivent dans la lignée d'un ensemble d'aménagements, décidés par des majorités des deux bords, qui ont élargi les possibilités de recours aux groupements d'employeurs tout en veillant aux droits des salariés.

### **1. De nombreux aménagements au fil des années**

La réglementation des groupements d'employeurs a déjà été plusieurs fois réformée.

Pour favoriser le développement des groupements d'employeurs, la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993<sup>(1)</sup> a apporté plusieurs modifications à la législation antérieure, notamment:

– en relevant le seuil d'effectif des entreprises autorisées à constituer un groupement d'employeurs ou à y adhérer à 300 salariés (ce seuil était, après avoir été fixé à dix en 1985, de 100 depuis 1987<sup>(2)</sup>);

---

(1) Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

(2) Loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social.

– en ouvrant la possibilité à une même entreprise d’être membre de deux groupements à la fois (mais pas plus de deux) ;

– en introduisant l’obligation d’informer les institutions représentatives du personnel de l’adhésion de l’entreprise à un groupement d’employeurs ;

– en facilitant la constitution des groupements d’employeurs dans le cas où les membres du groupement n’entrent pas dans le champ d’application de la même convention collective.

La loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (dite « loi Aubry II ») a, pour sa part, ouvert la possibilité aux entreprises de plus de 300 salariés d’adhérer à un groupement d’employeurs, sous réserve de la conclusion d’un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés.

Les lois n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux et n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ont, à leur tour, assoupli les modalités de création et de gestion des groupements. Ainsi a-t-il été prévu une possibilité pour les sociétés coopératives existantes de développer, au bénéfice exclusif de leurs membres, les activités pratiquées par les groupements d’employeurs. La loi d’orientation agricole n° 2006-11 du 5 janvier 2006 a étendu cette faculté aux coopératives d’utilisation de matériel agricole (CUMA).

Enfin, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a ouvert la possibilité à chacun des salariés d’un groupement d’employeurs de bénéficier des dispositifs d’intéressement, de participation et d’épargne salariale mis en place au sein des entreprises adhérentes à la disposition de laquelle ils sont mis. À l’occasion du débat sur cette loi, le 24 septembre 2008, M. Alain Vidalies (SRC) avait approuvé cette disposition en ces termes : *« je suis heureux que l’on fasse en droit du travail de plus en plus de cas des groupements d’employeurs. Ni leurs salariés, ni leurs entreprises ne doivent en effet avoir un statut dérogatoire au droit commun »*.

## **2. La proposition de loi « pour faciliter le maintien et la création d’emplois »**

Le 9 juin 2009, l’Assemblée nationale a adopté en première lecture une proposition de loi *« pour faciliter le maintien et la création d’emplois »*, déposée par M. Jean-Frédéric Poisson et des membres de la majorité. Ce texte, que le Sénat n’a ensuite pas inscrit à son ordre du jour, comprenait notamment de nouveaux aménagements de la réglementation des groupements d’employeurs.

Les partenaires sociaux ont ensuite constitué un groupe de travail sur les groupements d’employeurs, qui a procédé en janvier-février 2010 à des auditions en vue de dresser un état des lieux sur les groupements d’employeurs et les freins à leur développement. Ces travaux des partenaires sociaux ont conduit à des

échanges de vues entre eux, mais n'ont pas débouché sur une négociation formelle portant sur une éventuelle évolution de la réglementation des groupements.

### **3. Les mesures de la proposition de loi**

Le titre II de la présente proposition de loi, qui reprend des mesures de la proposition de loi précitée de M. Jean-Frédéric Poisson et a été complété en Commission, a pour visée générale de lever les contraintes relatives au développement des groupements d'employeurs tout en protégeant les droits de leurs salariés :

– en affirmant l'obligation d'égalité de traitement entre les salariés des groupements et ceux des entreprises où ils sont mis à disposition (article 7 A de la proposition de loi) ;

– en supprimant l'interdiction faite à une même personne physique ou morale d'appartenir à plus de deux groupements (article 7) ;

– en permettant aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer librement à des groupements d'employeurs (article 8) ;

– en étendant les matières que peuvent couvrir les accords professionnels concernant les salariés des groupements (article 8 *bis*)

– en aménageant le principe de responsabilité solidaire des membres du groupement d'employeurs, de sorte qu'ils puissent statutairement prévoir leurs règles propres en la matière (article 9) ;

– en clarifiant la réglementation de sorte que les groupements puissent embaucher des jeunes en apprentissage (article 9 *bis*) ;

– en étendant les conditions dans lesquelles peuvent participer aux groupements d'employeurs les collectivités territoriales et leurs établissements publics (article 10).



### **III.- VERS UN ACCOMPAGNEMENT UNIFIÉ ET RENFORCÉ DES SALARIÉS LICENCIÉS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE**

Plusieurs dispositifs spécifiques (par rapport aux régimes d'assurance chômage et d'accompagnement par Pôle emploi dits « de droit commun ») coexistent pour l'accompagnement des salariés qui sont l'objet d'un projet de licenciement économique. Certains sont destinés aux salariés des très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés). Pour ceux des entreprises moins grandes, le droit en vigueur comporte deux mesures :

- la convention de reclassement personnalisé (CRP) ;
- le contrat de transition professionnelle (CTP), expérimenté dans certains bassins d'emploi.

CRP et CTP arrivent aujourd'hui à échéance, après avoir été l'objet d'évaluation approfondies et de critiques parfois sévères. Il est donc temps d'imaginer l'accompagnement des licenciés pour motif économique qui sera mis en œuvre demain, qu'il apparait logique de confier à un dispositif unique, inspiré des retours d'expérience de la CRP comme du CTP.

La détermination puis la gestion d'un nouveau dispositif devront naturellement laisser la plus grande place aux partenaires sociaux nationaux, tout en prenant en compte le rôle légitime de l'État, responsable en dernier ressort des politiques de l'emploi. La mise en place de ce nouveau dispositif implique une intervention du législateur, pour en fixer les règles fondamentales tout en renvoyant aussi largement que possible les modalités à la négociation entre les partenaires sociaux et entre ces derniers et l'État. Tel est l'objet du titre III de la présente proposition de loi.

#### **A. L'EXISTANT : DEUX DISPOSITIFS COMPLÉMENTAIRES**

##### **1. La convention de reclassement personnalisé**

###### *a) Un dispositif confié aux partenaires sociaux*

La base légale de la convention de reclassement personnalisé a été inscrite dans le code du travail par la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, les modalités d'application en étant renvoyées à un accord des partenaires sociaux (comme pour l'assurance chômage). Les partenaires sociaux ont effectivement négocié plusieurs accords pour mettre en œuvre la CRP, notamment un accord national interprofessionnel du 5 avril 2005, puis une convention d'application du 27 avril 2005. Le dispositif a ensuite été substantiellement modifié par la convention du 19 février 2009 relative à la convention de reclassement personnalisé.

Il est à noter que les conventions relatives à la CRP, comme celles d'assurance chômage, ont une durée limitée. À ce jour, suite à deux prorogations successives effectuées dans le cadre d'accords interprofessionnels passés le 3 mars 2011, puis le 29 avril, la CRP est applicable jusqu'au 31 juillet 2011.

### ***b) Une alternative au licenciement économique***

La CRP est destinée aux salariés concernés par un projet de licenciement économique et éligibles à l'indemnisation chômage de droit commun (justifiant des périodes d'affiliation requises et résidant sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage). Elle s'applique aux employeurs assujettis à l'assurance chômage et qui ne sont pas tenus de proposer à ces salariés en instance de licenciement un « congé de reclassement » pris en charge par l'entreprise, c'est-à-dire aux entreprises et groupes de moins de 1 000 salariés (et aux entreprises dépassant ce seuil quand elles sont en redressement ou liquidation judiciaires). Ces employeurs ont l'obligation de proposer la CRP aux salariés concernés (sous peine d'une sanction financière représentant deux mois de salaire brut du salarié).

Le salarié sollicité dispose d'un délai, qui était initialement de 14 jours, mais a été porté en 2009 à 21, pour accepter ou non la CRP. Son acceptation entraîne la rupture immédiate du contrat de travail d'un « *commun accord* » avec l'employeur – sans que cela prive le salarié, selon la Cour de cassation, de la possibilité de contester devant le juge le motif du projet de licenciement économique dont il était l'objet, ce motif devant lui être notifié par écrit même en cas de CRP.

### ***c) Une indemnisation majorée et un accompagnement renforcé***

Le premier intérêt du salarié pour accepter l'offre de CRP est financier. Il renonce certes à l'indemnité légale de préavis due s'il a plus de deux ans d'ancienneté chez son dernier employeur (soit deux mois de salaire), que l'employeur verse à Pôle emploi, mais perçoit l'indemnité de licenciement et bénéficie d'une indemnisation chômage immédiate (sans délai de carence) et majorée, sous réserve de justifier des deux ans d'ancienneté susmentionnés :

– jusqu'en 2009, cette « *allocation spécifique de reclassement personnalisé* » (ASR) était égale à 80 % du salaire brut dit de référence des bénéficiaires les trois premiers mois, puis à 70 % les cinq mois suivants, la CRP durant au total huit mois (au-delà, les personnes basculent dans l'assurance chômage classique, avec des droits à indemnisation réduits de la durée où ils ont bénéficié de la CRP) ;

– depuis 2009, l'ASR peut être versée pendant douze mois, à hauteur de 80 % du salaire de référence, ce qui entraîne un quasi-maintien de l'ancien salaire net compte tenu de prélèvement sociaux beaucoup plus faibles. Pour mémoire, on rappelle que le régime de droit commun, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), représente 57,4 % à 75 % du salaire de référence. Les salariés ne justifiant

pas de deux ans d'ancienneté peuvent d'ailleurs adhérer à la CRP, mais avec une indemnisation seulement égale à l'ARE.

En outre, en cas de reprise, avant la fin de la CRP, d'un emploi salarié dont la rémunération horaire est d'au moins 15 % inférieure à celle de l'emploi perdu, une indemnité différentielle de reclassement peut être versée au salarié (pendant douze mois au plus et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de reclassement).

Les personnes en CRP doivent par ailleurs bénéficier d'un accompagnement au retour à l'emploi qui est renforcé. Un plan d'action de reclassement personnalisé doit être élaboré suite à un entretien de pré-bilan organisé à Pôle emploi dans les huit jours suivant le début de la convention de reclassement.

Pôle emploi a pris des engagements en termes de moyens : il doit y avoir un conseiller référent attribué pour cinquante bénéficiaires au plus ; ce ratio semble avoir été difficile à atteindre (à lire notamment le rapport d'évaluation sur la CRP et le CTP de M. Philippe Dole <sup>(1)</sup>), mais apparaît désormais respecté, au moins en moyenne, pour les entrants dans la CRP rénovée depuis l'automne 2009 ; selon des données de Pôle emploi, le ratio se maintenait, au deuxième semestre 2010, aux alentours de 47/48 personnes par conseiller.

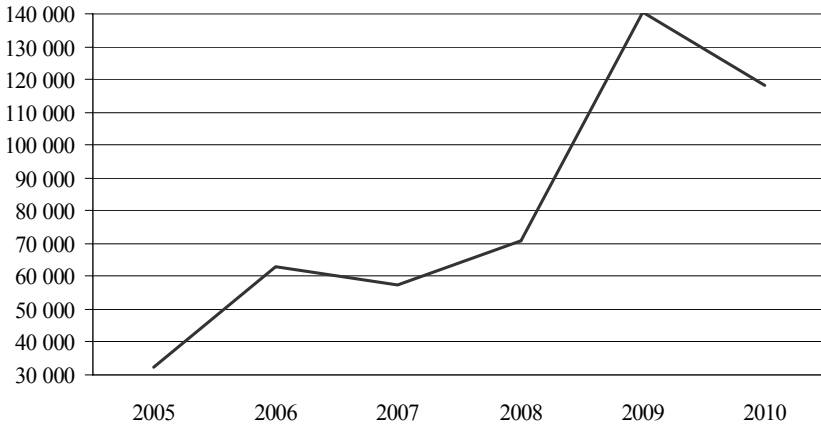
Le financement de cet accompagnement renforcé est assuré par des versements des ex-employeurs (deux mois de salaire brut chargé au titre de l'indemnité légale de préavis, comme on l'a dit, et une valorisation des droits résiduels acquis par le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, le DIF, et non utilisés) et par des contributions spécifiques forfaitaires de 915 euros par bénéficiaire (depuis 2009), d'une part de l'État, d'autre part de l'Unédic. En outre, en 2009, un programme de prestations mis en œuvre par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) a été mis en place.

Le tableau ci-après montre l'évolution du nombre d'entrées dans le dispositif de 2005 à 2010. Dans le contexte de la crise économique et des pertes d'emplois consécutives, un maximum a été atteint en 2009, avec 140 000 adhésions. En 2010, on en a décompté près de 118 000.

---

(1) « Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique », IGAS, mai 2010.

### *Évolution du nombre d'entrées\* en convention de reclassement personnalisé*



\* Nombre d'inscriptions à Pôle emploi au titre de la CRP, France entière.

Source : DARES.

## **2. Le contrat de transition professionnelle**

### *a) Un dispositif expérimental progressivement étendu et plusieurs fois prorogé*

Le contrat de transition professionnelle a été conçu comme une mesure expérimentale alternative à la convention de reclassement personnalisé, destinée (à quelques nuances : voire *infra*) au même public, celui des salariés concernés par un projet de licenciement économique dans des entreprises de moins de 1 000 salariés.

Mesure expérimentale, le contrat de transition professionnelle a été institué à titre temporaire et seulement dans certains bassins d'emploi, où il se substitue à la convention de reclassement personnalisé.

L'ordonnance fondatrice n° 2006-433 du 13 avril 2006 visait sept bassins d'emploi, ceux de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitré. Plusieurs lois ont ensuite autorisé l'extension à un plus grand nombre de bassins, ensuite désignés par décret. Le CTP est ainsi devenu applicable aux procédures de licenciement engagées à compter :

- du 1<sup>er</sup> février 2009, dans les bassins d'emploi du Havre et de Niort ;
- du 1<sup>er</sup> mars 2009, dans les bassins d'emploi de Calais, Châteauroux, Châtelleraut, Douai, l'Étang de Berre et Mulhouse ;
- du 1<sup>er</sup> juin 2009, dans les bassins d'emploi d'Auxerre, de Dreux, des Mureaux-Poissy, de Saint-Quentin et de la Vallée de l'Arve ;



- du 12 juillet 2009, dans le bassin d'emploi d'Hagetmau ;
- du 3 octobre 2009, dans les bassins d'emploi de Briey-bassin houiller, de la Marne moyenne, de Thiers et de Saint-Étienne ;
- du 1<sup>er</sup> avril 2010, dans les bassins d'emploi de Colmar, d'Orange-Carpentras, de Saint-Brieuc-Loudéac et de la Vallée de la Maurienne ;
- du 1<sup>er</sup> mai 2010, dans le bassin d'emploi de Fumel ;
- du 1<sup>er</sup> juillet 2010, dans les bassins d'emploi de Saint-Claude et de Saint-Nazaire.

On est ainsi passé de 7 à 32 bassins d'emploi « CTP ». La montée en puissance du dispositif a donc été rapide (même si l'on reste sur des effectifs bien plus faibles que pour la CRP) : 1 900 entrées en CTP en 2008, 17 000 en 2009 et 20 000 en 2010.

Pour ce qui est de l'échéance du dispositif, à l'origine prévue au 1<sup>er</sup> mars 2007, elle a plusieurs fois été repoussée par des lois successives, la dernière étant la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, selon laquelle le dispositif CTP doit s'appliquer aux procédures de licenciement engagées jusqu'au 31 mars 2011. Une prolongation temporaire du dispositif au-delà de cette échéance a été effectuée par voie d'arrêt.

***b) Des « plus » par rapport à la convention de reclassement personnalisé***

Le contrat de transition professionnelle est globalement un dispositif proche de la convention de reclassement personnalisé. Notamment, l'indemnisation des bénéficiaires est la même, depuis l'amélioration en 2009 de la convention de reclassement : l'« *allocation de transition professionnelle* » est versée durant douze mois au plus, à hauteur de 80 % du salaire de référence du bénéficiaire.

Les « plus » du contrat de transition professionnelle, par rapport à la convention de reclassement personnalisé, sont les suivants :

- un champ d'application plus large, car le CTP est proposé à tous les salariés licenciés (dans le champ de l'expérimentation) quels que soient leurs droits à l'assurance chômage et sans condition d'ancienneté ;

- des moyens importants, avec en principe un conseiller référent pour trente bénéficiaires et un investissement important de certains partenaires, notamment d'organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui financent des périodes de formation ;

- la possibilité d'y insérer des périodes de travail courtes chez des employeurs de droit commun (sous forme de contrats à durée déterminée ou d'intérim), ce qui permet la découverte de nouvelles entreprises, de nouveaux

métiers, voire des formes de pré-embauche en toute sécurité puisque le contrat de transition n'est pas interrompu ;

– l'organisation, dans la même optique de sécurisation, d'un « droit au retour » en CTP pour les salariés reprenant un emploi durable avant l'échéance de leur contrat de transition, si cette expérience échoue (rupture du nouveau contrat de travail) ;

– de fortes incitations financières au retour à l'emploi, car à l'indemnité différentielle de reclassement commune aux dispositifs CRP et CTP, s'ajoute la possibilité de versement au salarié d'une prime de reprise d'emploi représentant la moitié de ses droits à allocation restant à courir, dans la limite de trois mois d'allocation pleine ; cette prime n'a pas seulement un objet d'incitation à la reprise d'emploi ; elle peut être très utile aux bénéficiaires qui s'engagent dans une création d'entreprise, voire dans certains cas être investie dans une opération de redressement reposant sur une part d'actionnariat salarié.

À titre d'illustration, 29,2 % des bénéficiaires du CTP dont le contrat est arrivé à échéance durant l'année 2009 (dans les sept bassins d'emploi d'expérimentation initiaux) ont pu réaliser au moins une période de travail intercalaire et 41,9 % ont accédé à une formation d'au moins 35 heures.

Le CTP est mis en œuvre, dans les sept bassins d'emploi initiaux, par une filiale de l'AFPA créée à cette fin en application de l'ordonnance précitée du 13 avril 2006, *TransitioCTP*. Dans les bassins d'emploi où le CTP a ensuite été étendu, sa mise en œuvre est effectuée par Pôle emploi.

Le financement du dispositif repose sur des versements des employeurs (comme pour la convention de reclassement personnalisé), ainsi que des contributions de l'Unédic (au titre des allocations chômage qu'auraient touchées les bénéficiaires en l'absence de CTP et de l'accompagnement) et de l'État (une aide forfaitaire pour l'accompagnement dans les bassins d'emploi où le CTP est géré par Pôle emploi et une subvention d'équilibre dans ceux gérés par *TransitioCTP*).

## **B. LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS DU FONCTIONNEMENT DES DISPOSITIFS**

### **1. Des résultats quantitatifs plus satisfaisants pour le contrat de transition professionnelle ?**

Les éléments statistiques dont on dispose sur les résultats quantitatifs des deux dispositifs ne sont pas toujours cohérents et mériteraient certainement d'être améliorés. On peut pourtant, semble-t-il, en tirer certains enseignements.

***a) Des taux d'adhésion meilleurs pour le contrat de transition professionnelle***

Le taux d'adhésion (ratio du nombre d'adhérents aux dispositifs au nombre des personnes qui y sont éligibles – ce taux tient donc compte du cas des salariés auxquels la CRP ou le CTP ne sont pas proposés), comme le taux d'acceptation (ratio du nombre d'adhérents au nombre de personnes à qui les dispositifs ont été proposés) restent plus élevés pour le CTP que pour la CRP, selon des statistiques transmises par Pôle emploi :

– variables selon les mois, le taux d'adhésion oscille en 2009-2010 entre 46 % et 54 % pour la convention de reclassement personnalisé et le taux d'acceptation entre 61 % et 76 % ;

– pour le contrat de transition professionnelle (dans les bassins d'emploi où il est géré par Pôle emploi), on relève pour la même période des taux d'adhésion en augmentation assez régulière, qui dépassent en 2010 le seuil des 80 % ; il en est de même pour les taux d'acceptation, proches de 90 % en 2010.

Sur les bassins d'emploi où le CTP est géré par la filiale de l'AFPA, *TransitioCTP*, le taux d'acceptation a été de 81,7 % pour les entrées dans le dispositif en 2009.

***b) Des résultats réels mais insuffisamment mesurés en matière de reclassement***

Certaines sources font état de résultats plus favorables, en matière de reclassement, pour le contrat de transition professionnelle.

Le tableau ci-après récapitule les taux de reclassement affichés pour 2009 dans un même document budgétaire public, le « rapport de performances » consacré aux crédits de l'emploi et du travail. Les chiffres semblent donner un certain avantage au contrat de transition professionnelle par rapport à la convention de reclassement personnalisé, ainsi qu'à un autre dispositif à financement public, celui des cellules de reclassement <sup>(1)</sup>. On constate toutefois, à la lecture de ces chiffres, qu'ils ne sont pas homogènes, la notion de reclassement étant variable. Tout dépend en effet si l'on prend en compte seulement les retours à l'emploi « durable » (qu'il faut encore définir), ou aussi les emplois précaires et/ou les formations dans les « reclassements » ; les résultats sont également différents selon l'échéance à laquelle ces éléments sont appréciés.

---

(1) Les cellules de reclassement créées par les entreprises dans le cadre de plans sociaux peuvent bénéficier d'un financement ou d'un cofinancement budgétaire, notamment quand l'entreprise n'est pas en mesure de les financer. À titre d'exemple, en 2009, 717 conventions avec des entreprises ont engagé plus de 22 millions d'euros de fonds publics pour 29 000 ex-salariés potentiellement bénéficiaires.

**Taux de reclassement en 2009 selon les documents budgétaires**

(en %)

À l'issue d'une convention de reclassement personnalisé (CRP)	38,1
À la sortie d'une cellule de reclassement <sup>(1)</sup>	48
À l'issue d'un contrat de transition professionnelle :	
– En emploi « durable » <sup>(2)</sup>	48,1
– En emploi et formation	60

(1) Taux de reclassement au bout de douze mois en emploi « durable » (CDI, CDD ou mission d'intérim de plus de six mois) ou en formation longue (plus de 300 heures).

(2) En CDI, CDD ou mission d'intérim de plus de six mois, création/reprise d'entreprise ; dans les sept bassins gérés par la filiale de l'AFPA, *TransitioCTP*.

Sources : rapport annuel de performances de la mission « Travail et emploi » pour 2009 ; questionnaires budgétaires.

S'agissant du reclassement à moyen-long terme, il existe assez peu de sources. D'après une enquête déjà ancienne, réalisée en février 2008 par les services du ministère chargé du travail <sup>(1)</sup>, 60 % des personnes entrées en contrat de transition professionnelle et 55 % de celles entrées en convention de reclassement personnalisé au second semestre 2006 occupaient un emploi « durable » (emploi à durée indéterminée, à durée déterminée ou temporaire de plus de six mois, création/reprise d'entreprise) treize à dix-huit mois plus tard.

À l'opposé de ce qui semble ressortir des données présentées *supra*, des statistiques élaborées par Pôle emploi suite à une enquête téléphonique sur les personnes entrées en CRP et CTP en 2009 montrent des résultats peu différents, en termes de reclassement, entre la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle (qu'il s'agisse des bassins d'emploi où l'accompagnement est piloté par Pôle emploi ou de ceux où il relève de la filiale *TransitioCTP* de l'AFPA) : sur dix adhérents, quel que soit le dispositif, au bout de douze mois, quatre ou un peu plus sont en emploi « durable », un en emploi temporaire (moins de six mois) ou en activité réduite et un autre en formation. Il est toutefois regrettable que ces statistiques ne permettent pas d'analyser le reclassement à plus long terme (dix-huit mois, deux ans), car c'est seulement à de telles échéances que l'on pourrait apprécier la réussite de certaines reconversions professionnelles qui exigent des formations longues.

Il est donc difficile de conclure sur la performance comparée des dispositifs quant au reclassement de leurs bénéficiaires, d'autant que cela exigerait des analyses complémentaires tenant compte des publics, plus ou moins éloignés de l'emploi, et de la situation des bassins d'emploi, plus ou moins favorable.

---

(1) DARES, « Premières synthèses », n° 2009-48-2, novembre 2009.

## 2. Les critiques de fond qui peuvent être adressées aux deux dispositifs

Les propos, pour le moins sévères, tenus par Mme Anne Froment-Meurice, présidente de la cinquième chambre de la Cour des comptes, lors de son audition par la Commission des finances de l'Assemblée nationale le 30 mars 2011 (suite au contrôle des dispositifs CRP et CTP par la juridiction financière), synthétisent bien les critiques de fond qui sont souvent adressées aux deux dispositifs.

Si on laisse de côté la question du mode de gestion du contrat de transition professionnelle, dans les sept bassins d'emploi de son déploiement initial, par une filiale de l'AFPA, que la Cour critique <sup>(1)</sup>, les observations se concentrent sur deux points centraux :

– les dispositifs CRP et CTP offrent effectivement des prestations renforcées (« *en 2009, les salariés adhérents ont eu en moyenne neuf entretiens par personne pour la CRP, contre 4,3 en moyenne pour les demandeurs d'emploi toutes catégories confondues, et ils se sont vu communiquer par Pôle emploi cinq mises en relation avec des employeurs potentiels, contre 0,7 en moyenne pour l'ensemble des demandeurs d'emploi* »), avec en conséquence des coûts publics importants, et cependant les résultats en terme de reclassement sont décevants : « *les taux de retour à l'emploi des CRP/CTP se sont nettement dégradés au fil des ans, sans qu'il soit possible de distinguer ce qui relève de l'usure des dispositifs et des effets de la crise économique (...). Les résultats en termes d'insertion dans l'emploi obtenus par les CTP et CRP ne se distinguent plus clairement de ceux obtenus avec les dispositifs de droit commun. Leur bilan apparaît donc décevant au regard des moyens déployés* » ;

– les deux dispositifs ne touchent qu'une « *fraction réduite* » des demandeurs d'emploi, et pas nécessairement ceux qui sont les plus en difficulté. D'une part, seuls 36 % des salariés licenciés économiques en 2009, soit 152 000 personnes, ont bénéficié d'une des deux mesures, la Cour estimant en outre que « *les personnes auxquelles ces dispositifs n'ont pas été proposés [bien qu'elles y soient éligibles] sont précisément celles dont la situation au regard de l'emploi apparaît la plus fragile : elles ont plus souvent un travail à temps partiel, leur qualification est moins élevée, leur salaire plus faible et elles sont salariées d'entreprises plus petites, souvent dans le secteur artisanal* ». D'autre part et surtout, CRP et CTP ne concernent que les personnes en licenciement économique ; or, « *la part des licenciés économiques parmi les demandeurs d'emploi, passée de 12,5 % en 1980 à 4,4 % en 2009, est aujourd'hui très faible. Par ailleurs, ces salariés ne sont pas nécessairement les plus fragilisés au regard du marché du travail* ».

---

(1) La Cour des comptes juge l'organisation du dispositif CTP complexe et coûteuse, la filiale ad hoc de l'AFPA ayant des « *coûts de gestion élevés* » et bénéficiant de concours budgétaires importants sans base légale et sans contrôles suffisants.

Ces observations fondamentales doivent être prises en compte, même si elles peuvent apparaître excessives sur certains points :

– la comparaison des taux de reclassement, outre qu'elle implique, comme on l'a vu *supra*, un effort de recueil de données statistiques harmonisées et à moyen terme qui reste à faire, est à manier avec prudence s'agissant de publics différents ; on sait que dans la masse des demandeurs d'emploi, un grand nombre, heureusement, sont en mesure de trouver un emploi sans accompagnement particulier ;

– comme d'ailleurs la Cour l'observe, les coûts de la CRP ou du CTP sont constitués à plus de 90 % d'allocations ; cela peut certes amener à s'interroger sur le positionnement du curseur en la matière ; mais, *a contrario*, le coût des mesures d'accompagnement reste en moyenne inférieur à 2 000 euros par bénéficiaire, ce qui n'est pas déraisonnable.

L'insuffisance du ratio entre le nombre d'adhésions aux deux dispositifs et la nombre de personnes éligibles, ou taux d'adhésion, est en revanche une réalité incontestable, même si on a plutôt relevé une tendance à l'amélioration depuis deux ans, comme on l'a vu. Il convient d'y chercher des solutions – en veillant à ce que les entreprises qui passent outre à l'obligation de proposition en soient effectivement dissuadées et en organisant un système de « rattrapage » avec un droit à l'adhésion à l'initiative des salariés – tout en étant conscient que les entreprises qui procèdent à des licenciements économiques sont souvent dans des situations très difficiles, voire désespérées, dans lesquelles le respect des procédures peut devenir une priorité très secondaire (et le recouvrement d'éventuelles pénalités financières une tâche impossible).

Quant au ciblage des seuls licenciés économiques par les dispositifs CRP et CTP, il est depuis longtemps contesté par certains acteurs, même si cette entrée « statutaire » a sa propre logique : les dispositifs CRP et CTP se placent dans la continuité de l'emploi perdu et leurs bénéficiaires sont stagiaires de la formation professionnelle et non demandeurs d'emploi. Par ailleurs, le ressenti psychologique d'un licenciement économique n'est pas le même que celui d'une fin de contrat temporaire, même si, après, la difficulté pour retrouver un emploi peut être identique.

Car le fait est aussi que certains licenciés économiques, par exemple des cadres, peuvent apparaître ne pas avoir de difficultés objectives très grandes de retour à l'emploi. Le fait est, dans l'autre sens, que le ciblage sur les seuls licenciés économiques ne permet pas de prendre en considération la situation d'autres salariés dont la situation peut être très difficile et qui, parfois, perdent leur emploi du fait des mêmes restructurations ou cessations d'activité qui entraînent les licenciements économiques : salariés temporaires et intérimaires dont les contrats ne sont pas renouvelés, salariés dont le contrat de travail est rompu par le biais d'autres voies que le licenciement économique, telles que les départs négociés, les ruptures conventionnelles...

La loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 comporte à cet égard une mesure d'expérimentation concernant les salariés précaires. Dans les bassins d'emploi de Douai, Montbéliard, Mulhouse, Les Mureaux-Poissy, Saint-Dié et de la vallée de l'Arve (où le contrat de transition professionnelle est appliqué), un « *contrat d'accompagnement renforcé* », comprenant des prestations d'accompagnement mais pas de modalités spécifiques d'indemnisation (non plus que le statut de stagiaire de la formation professionnelle), est proposé aux personnes qui :

- ont été titulaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois ;
- ont occupé un emploi d'une qualification inférieure ou égale au bac ;
- ont droit à six mois au moins d'indemnisation chômage et sont inscrites à Pôle emploi depuis une certaine durée.

Cette expérimentation s'achève au 21 juin 2011 et le Gouvernement doit présenter au Parlement un rapport d'évaluation. Dès 2010, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a conventionné avec trois OPCA le financement de la formation de 900 bénéficiaires de ce dispositif.

### **3. Les recommandations consécutives à l'évaluation des dispositifs**

La mission conduite par M. Philippe Dole a évalué les dispositifs CRP et CTP en se plaçant dans une optique plus opérationnelle que la Cour des comptes et en recherchant les voies d'amélioration. Dans le rapport d'évaluation qu'elle a établi en 2010 <sup>(1)</sup>, elle met en exergue plusieurs points forts ou au contraire points faibles des dispositifs et en tire des recommandations pour l'avenir.

Ce rapport relève ainsi que « *l'ancrage territorial* [à l'aide de partenaires locaux comme, par exemple, les maisons de l'emploi, les FONGECIF] *consolide le CTP* », alors que « *la CRP pâtit d'une absence d'ancrage territorial* » en l'absence, sauf exceptions, de dispositions pour associer les acteurs locaux à la délivrance de services, s'ajoutant à cela « *un management opérationnel "orphelin" qui n'est pas porté au sein de Pôle emploi par une direction dédiée aux programmes* ».

Or, « *la connaissance du marché du travail local comme l'appui à la définition des projets professionnels et de retour à l'emploi conditionnent la pertinence des plans d'action individuels* ». Le rapport souligne à cet égard l'apport potentiel des partenaires locaux et/ou professionnels, comme les OPCA et FONGECIF, dans la définition des projets professionnels et des choix

---

(1) « *Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique* », IGAS, mai 2010.

d'orientation, du fait de leur connaissance des domaines de recrutement et de l'évolution du contenu des métiers.

Dans la perspective d'un nouveau dispositif se substituant à la CRP et au CTP, M. Dole considère que « *la gouvernance et la mobilisation des partenariats territoriaux devra par ailleurs être déclinée au niveau départemental (préfets), et associer les partenaires sociaux et collectivités au sein des CCREFP [comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle] sous l'égide des préfets de régions. Le pilotage territorial par l'État et les partenaires sociaux s'avère indispensable à la cohésion et réactivité recherchées par les représentants des salariés et élus dans les bassins d'emploi connaissant des fermetures ou restructurations d'entreprises* ».

Par ailleurs, le constat présent est que la participation des collectivités territoriales, en particulier des régions, aux dispositifs est inégale. Il apparaît nécessaire de « *développer la coordination entre financeurs (État, OPCA, Pôle emploi, régions) pour une cohérence territoriale propice à la continuité des parcours et la mobilisation de l'appareil de formation (l'engagement de l'ensemble des régions est indispensable au regard de leurs compétences économiques et de formation professionnelle et notamment quant à la continuité des parcours longs de formation et de reconversion)* ».

De manière plus ponctuelle, le rapport de M. Dole observe que « *la mise en œuvre simultanée de cellules de reclassement crée des litiges d'appréciation au détriment des bénéficiaires et réduit l'efficacité du dispositif CRP (...). Les conseillers sont alors distraits de leur temps d'accompagnement individuel par des tâches de double suivi avec les consultants des cellules, de coordination, et de présence en commissions mensuelles de suivi (...). Les bénéficiaires auditionnés ont souligné le sentiment de confusion et les contradictions dans les décisions...* »

Il appelle enfin particulièrement l'attention sur deux points particuliers propres au dispositif CTP qui mériteraient d'être généralisés :

– le système de garantie de ressources qui permet de « *faciliter l'usage des périodes d'activité* » ;

– le droit que devraient avoir les salariés auquel le dispositif n'a pas été proposé par l'employeur d'y adhérer d'eux-mêmes au moment de leur inscription à Pôle emploi.

### **C. VERS LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE**

Même prorogés, les deux dispositifs CRP et CTP arrivent à échéance à court terme. En outre, s'agissant du contrat de transition professionnelle, la date d'échéance a été inscrite dans un texte de nature législative (l'ordonnance du 13 avril 2006, plusieurs fois modifiée sur ce point, généralement par des mesures



de loi de finances), ce qui semble impliquer l'intervention d'un nouveau texte législatif pour une nouvelle prorogation permettant, le cas échéant, de faciliter la transition avec un nouveau dispositif.

L'intervention d'une loi est donc urgente.

### **1. Les échanges entre le Gouvernement et les partenaires sociaux**

Dans son discours de Bobigny le 1<sup>er</sup> mars 2011, le Président de la République a évoqué la fusion de la CRP et du CTP dans un dispositif plus simple et plus efficace, en mettant en exergue deux apports du contrat de transition professionnelle qu'il conviendrait de conserver dans le nouveau système :

- le pilotage territorial dans les bassins d'emploi ;
- la faculté d'insérer durant la période d'indemnisation des périodes de travail en entreprise.

Le 31 mars 2011, le ministre du travail, de l'emploi et de la santé Xavier Bertrand a adressé aux partenaires sociaux un courrier. Dans ce document, le ministre relève en préambule que *« la création d'un mécanisme unifié suppose une modification des textes légaux et conventionnels existants. Dans la perspective des discussions qui vont se poursuivre entre [les partenaires sociaux] et avec l'État, [le ministre] souhaite donc formuler un certain nombre de propositions et [leur] indiquer quel pourrait être l'engagement des pouvoirs publics dans ce cadre »*.

Il s'agit, selon le ministre, de *« reprendre les aspects que les travaux d'évaluation conduits depuis 2007 ont identifiés comme les plus utiles »* dans le CTP et la CRP. Plusieurs points sont ensuite évoqués.

- La *« sécurité financière »* apportée par le versement pendant douze mois d'une allocation spécifique est un *« aspect positif »* des dispositifs actuels CRP et CTP.

- Le ministre souligne aussi *« l'intérêt de la construction d'un parcours de reclassement alternant des mesures d'accompagnement intensives, des phases de formation et des périodes au sein d'entreprises ou d'organismes publics »*.

- Le document s'attarde ensuite longuement sur les enjeux de gouvernance : après avoir pris note de l'*« attachement commun [du Gouvernement et des partenaires sociaux] à ce que le dispositif fasse l'objet d'un pilotage particulier, s'inspirant notamment des bonnes pratiques développées dans le cadre du CTP »*, il souligne que *« le dynamisme du partenariat local sera une clé déterminante de la réussite afin que les actions engagées reposent sur une bonne connaissance du tissu économique, du besoin des entreprises, de la situation du marché du travail local et de l'action des acteurs de la formation et du développement économique »*. À cette fin, il est proposé *« un pilotage assuré conjointement aux niveaux national et territorial par les partenaires sociaux et*

*l'État, en y associant bien entendu l'ensemble des partenaires opérationnels et les autres financeurs éventuels » et un « cahier des charges rédigé conjointement par les partenaires sociaux et l'État [pour] déterminer l'offre de services devant être mise en oeuvre par Pôle emploi et les autres opérateurs ».*

● S'agissant enfin du financement du nouveau dispositif, la lettre ministérielle annonce que *« l'État serait en mesure de prendre en charge la moitié du coût de l'accompagnement des bénéficiaires. Il pourrait également financer la moitié du coût des allocations spécifiques versées aux adhérents ayant entre un et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans le cas où cette ancienneté de deux ans prévue pour l'accès la CRP serait réduite à un an ».*

Compte tenu du cofinancement du nouveau dispositif entre l'État et les partenaires sociaux et de son pilotage conjoint par l'un et les autres qui sont envisagés, la lettre du ministre conclut logiquement en proposant un accord-cadre entre l'État et les partenaires sociaux.

## **2. La négociation des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux ont ensuite négocié entre eux, parvenant à un accord national interprofessionnel relatif au contrat de sécurisation professionnelle.

Le texte qu'ils ont acté à l'unanimité s'inscrit dans la continuité des dispositifs de la CRP et du CTP, en retenant notamment les options qui suivent.

### ● *S'agissant du champ du dispositif :*

– la condition d'ancienneté dans l'emploi pour accéder au dispositif sera d'un an ; les salariés n'ayant pas cette ancienneté et disposant de droits à l'assurance chômage pourront toutefois bénéficier des mesures d'accompagnement propres au contrat de sécurisation professionnelle, mais pas de l'indemnisation majorée allant avec (ils percevront l'équivalent de l'allocation chômage de droit commun) ;

– le dispositif est destiné aux salariés dont le licenciement économique est envisagé dans des entreprises de moins de 1 000 salariés, mais pourra, à titre expérimental, être ouvert à des demandeurs d'emploi en fin de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier ; cette expérimentation s'effectuera à enveloppe constante, dans la limite d'une sous-enveloppe de deux à trois millions d'euros.

● *Pour ce qui est des obligations des employeurs et de l'adhésion au dispositif :*

– la sanction de la non-proposition du contrat de sécurisation à un salarié éligible devra être, pour l'employeur, égale à deux mois de salaire brut, portés à trois mois si le salarié bénéficie finalement de la possibilité d'adhérer au dispositif lors de son inscription à Pôle emploi ;

– en effet, il est stipulé que Pôle emploi devra vérifier si une proposition de contrat de sécurisation professionnelle a bien été faite lors de chaque inscription d'un demandeur d'emploi suite à un licenciement pour motif économique ; à défaut, c'est Pôle emploi qui fera cette proposition ;

– l'employeur contribuera au financement du contrat de sécurisation par le versement de l'équivalent de l'indemnité de préavis dont le salarié aurait bénéficié (charges patronales comprises), dans la limite de l'équivalent de trois mois de salaire (soit plus que l'indemnité légale de base, qui est de deux mois de salaire pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté), le surplus étant versé au salarié ;

– le délai de réponse à la proposition de l'employeur sera de 21 jours.

● *En matière d'indemnisation et d'accompagnement des bénéficiaires :*

– la durée maximale du contrat de sécurisation sera de douze mois et l'allocation représentera 80 % du salaire brut antérieur (dit de référence) ;

– les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle et contribueront aux régimes de retraite complémentaire dans les mêmes conditions que les demandeurs d'emploi bénéficiant du régime d'indemnisation de droit commun ;

– l'accompagnement des bénéficiaires sera confié à Pôle emploi, qui pourra le déléguer à d'autres opérateurs ;

– lorsqu'une action de formation engagée durant le contrat de sécurisation ne sera pas achevée à son terme, elle se poursuivra dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit à Pôle emploi et dans la limite de ses droits à indemnisation à ce titre ;

– les périodes de travail qui pourront s'insérer dans le contrat de sécurisation prendront la forme de contrats à durée déterminée ou de missions d'intérim d'un mois au moins, dans la limite globale de trois mois et de deux périodes de travail ;

– une indemnité différentielle de reclassement sera versée en cas de reprise d'un emploi dont la rémunération est inférieure d'au moins 15 % à celle de l'emploi précédent.

● *Pour la gestion et le financement du dispositif :*

– seront constitués un comité de pilotage national, qui établira notamment le cahier des charges des opérateurs et dont le secrétariat sera assuré par l'Unédic et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), des comités régionaux et des comités départementaux ou de bassin d'emploi ;

– le dispositif devrait s’appliquer jusqu’au 31 décembre 2013, mais une clause de rendez-vous est prévue si son surcoût pour l’Unédic devait excéder 150 millions d’euros par an.

### **3. L’objet de la proposition de loi : donner une « base légale » au nouveau dispositif et sécuriser la transition depuis les dispositifs existants**

Les articles 11 à 12 de la proposition de loi ont pour seul objet de donner une « base légale » au nouveau dispositif et de sécuriser la transition entre CRP-CTP et ce nouveau dispositif.

La rédaction de l’article 11, qui remplace les dispositions du code du travail relatives à la convention de reclassement personnalisé par des dispositions relatives au nouveau dispositif, intitulé : « *contrat de sécurisation professionnelle* », est conçue dans le même esprit que l’étaient ces dispositions relatives à la CRP. L’institution de celle-ci par un accord national interprofessionnel d’avril 2005 avait dû être *précédée* par l’insertion, par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, desdites dispositions législatives, qui prévoyaient une mise en œuvre par un accord des partenaires sociaux.

La présente proposition de loi reprend exactement la même logique : il s’agit d’inscrire dans le code du travail un *cadre très général* en renvoyant aux partenaires sociaux la détermination de l’essentiel des modalités d’application. Des éléments aussi fondamentaux que les conditions d’ancienneté pour accéder au contrat de sécurisation professionnelle, sa durée, le niveau d’indemnisation des bénéficiaires, les éventuelles incitations financières à la reprise d’emploi qui y seront associées, le contenu des mesures d’accompagnement, les contributions financière qu’y apporteront l’Unédic et les employeurs, *etc.*, seront ainsi du ressort des partenaires sociaux.

Quant aux modalités de cofinancement, de pilotage et de gestion du nouveau dispositif, elles sont renvoyées à une négociation entre l’État et les partenaires sociaux, ce qui laisse, au demeurant, plus de marge de manœuvre que n’en laissent les dispositions législatives en vigueur pour la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnel, lesquelles en désignent nommément les opérateurs (Pôle emploi pour la CRP et les bassins d’emploi où le CTP a été étendu et une filiale *ad hoc* de l’AFPA pour les sept bassins CTP initiaux). Tout au plus est-il suggéré par la proposition de loi que les représentants territoriaux de l’État (préfets, sous-préfets et, par délégation, services déconcentrés du ministère chargé du travail) devront avoir un rôle important, afin de conserver ce pilotage local qui est l’une des forces du contrat de transition professionnelle. De nombreuses personnes auditionnées par votre rapporteur ont en effet insisté sur la nécessité de disposer d’instances de pilotage politique au niveau des bassins d’emploi et des départements ; certaines ont recommandé qu’un opérateur pour le nouveau dispositif soit désigné pour chaque département (et ce sur décision ou au moins consultation des acteurs locaux).

Outre l'intitulé : « *contrat de sécurisation professionnelle* », la rédaction législative proposée n'« impose » – sous réserve des amendements qui peuvent lui être apportés – guère que le champ du nouveau dispositif (identique à celui des dispositifs CRP-CTP : les salariés objets d'un projet de licenciement économique dans les structures de moins de 1 000 salariés) et les garanties fondamentales de droit qui assureront sa sécurité juridique, en particulier du point de vue des salariés concernés (conditions de la rupture du contrat de travail, délais de contestation contentieuse, droits indemnitaires et statut de l'ex-salarié pendant le contrat de sécurisation professionnelle). Comme dans les dispositifs CRP et CTP, la prise en charge immédiate des salariés adhérents au contrat de sécurisation professionnelle et le statut de stagiaire de la formation professionnelle qui leur est attribué les placent dans la continuité de leur ancien emploi et dans une position différente de celle des demandeurs d'emploi.

La rédaction de la proposition de loi oriente aussi les partenaires sociaux vers la reprise, dans le nouveau dispositif, de deux apports très positifs du contrat de transition professionnelle : la faculté d'insertion durant le contrat de périodes travaillées en entreprise et l'organisation d'une sorte de « droit à l'erreur », avec la possibilité offerte au salarié qui a repris un emploi durant son contrat et qui a connu un échec de reprendre, pour la durée restant à courir, son contrat de sécurisation. Elle les invite enfin à établir des modalités « *permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle* », afin de répondre à la difficulté récurrente du financement coordonné des formations longues de reconversion professionnelle.

Les articles 11 *bis* et 11 *ter*, issus des travaux de la Commission des affaires sociales, visent respectivement à aménager le dispositif du congé de reclassement, qui concerne les salariés des entreprises de plus de 1 000 salariés en voie de licenciement économique, et à autoriser une expérimentation, voulue par les partenaires sociaux, d'extension de certaines modalités du contrat de sécurisation professionnelle à des publics autres que les licenciés économiques : les personnes en fin de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier.

Quant à l'article 12 de la proposition de loi, il comprend les habituelles mesures de coordination et de sécurisation du basculement des anciens dispositifs vers le nouveau, particulièrement nécessaires dans le cas présent.



#### **IV.- LE PARTAGE DE LA VALEUR, UN DÉBAT À ENGAGER**

Le titre IV de la proposition de loi dans sa version initiale, consacré au « *partage de la valeur ajoutée* », comprenait un seul article, l'article 13. Votre rapporteur ne développera pas longuement cette question, car elle est au cœur du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale qui a été déposé postérieurement (n° 3459). L'insertion de cette disposition dans la proposition de loi avait surtout pour objet d'ouvrir le débat, alors que la question du partage de la valeur s'inscrit dans la continuité des choix précédents de la majorité et du Gouvernement.

##### **A. UN DÉBAT QUI S'INSCRIT DANS LA CONTINUITÉ DE L'ENGAGEMENT DE LA MAJORITÉ POUR LE POUVOIR D'ACHAT**

Il convient en effet de rappeler qu'une grande diversité de mesures ont été prises depuis 2007 en faveur du pouvoir d'achat de tous ceux qui travaillent, avec le souci de ne pas grever durablement la compétitivité de nos entreprises en imposant des hausses salariales généralisées que nombre d'entre elles ne pourraient pas supporter. On citera ainsi, pêle-mêle :

– l'exonération sociale et fiscale des heures supplémentaires, qui conduit à la redistribution de 4 milliards d'euros de pouvoir d'achat à plus de 5 millions de ménages ;

– l'instauration du revenu de solidarité active au bénéfice des travailleurs les plus modestes, qui améliore en moyenne le revenu mensuel des ménages concernés (soit 670 000 foyers bénéficiaires du RSA « activité ») de plus de 160 euros ;

– le développement des mécanismes de participation, d'intéressement et d'épargne salariale, notamment à travers la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, qui a donné aux entreprises de moins de cinquante salariés la possibilité de leur verser une prime exceptionnelle d'un montant maximal de 1 000 euros, exonérée de charges sociales, et la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, qui a prévu le versement de primes exceptionnelles et veillé à une répartition équitable des gains en subordonnant les attributions d'options d'achat d'actions (« stock-options ») aux dirigeants des entreprises à la mise en œuvre de plans d'intéressement, d'attribution d'options ou d'attribution d'actions gratuites bénéficiant à 90 % au moins des salariés. En 2008, 58 % des salariés du secteur marchand (non agricole) étaient ainsi couverts par au moins un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale, pour une attribution moyenne, dans le cadre de ces mesures, de plus de 2 200 euros par salarié bénéficiaire <sup>(1)</sup> ;

---

(1) DARES, « Analyses », n° 2010-071, octobre 2010.

– l’incitation au développement du dialogue social sur les salaires, avec des mesures de réduction des allègements de charges sociales, inscrites dans la même loi du 3 décembre 2008, pour les entreprises qui n’engageraient pas la négociation annuelle obligatoire sur les salaires et dans les branches où le niveau minimal de salaire conventionnel est inférieur au SMIC.

## **B. UN DÉBAT DONT LES PRÉMICES ONT ÉTÉ BIEN POSÉES DEPUIS DEUX ANS**

La question, plus spécifique, de la répartition entre salariés et actionnaires de la valeur créée dans l’entreprise, grâce à l’investissement des uns et au travail des autres, est portée depuis le temps du général De Gaulle par certaines familles politiques.

Le Président de la République a souhaité relancer le débat sur ce point en confiant à M. Jean-Philippe Cotis, directeur général de l’INSEE, une mission qui a débouché sur la remise en mai 2009 d’un rapport intitulé : « *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France* ». Ce rapport dresse un état des lieux très utile pour éclairer la discussion.

Les partenaires sociaux se sont également intéressés à la question, sans cependant que leurs discussions en la matière avancent très rapidement. Ils ont en effet débuté en juin 2009 une « *délibération* » sur la modernisation du dialogue social, laquelle, initialement centrée sur les droits et les moyens des institutions représentatives du personnel (IRP), a été récemment réorientée sur le partage de la valeur ajoutée. Le 26 avril 2011, la majorité des partenaires sociaux sont convenus, selon les termes de leur relevé de discussions, « *d’avancer dans leurs discussions sur la modernisation du dialogue social en abordant les attributions des institutions représentatives du personnel au regard de la création de la valeur ajoutée et de l’affectation des résultats de l’entreprise* ». La nouvelle réunion tenue le 27 mai par les partenaires sociaux a confirmé cette orientation de leurs discussions sur les modalités de l’information des IRP sur la création et le partage de la valeur ajoutée.

## **C. LE TEXTE DE LA PROPOSITION DE LOI : UNE MESURE D’APPEL**

C’est dans ce contexte qu’il convenait de lire l’article 13 de la proposition de loi initiale, qui correspondait à des mesures d’appel. Compte tenu des annonces faites ensuite, puis des décisions prises par le Gouvernement, votre Commission des affaires sociales a supprimé l’article 13 et le titre IV.



## TRAVAUX DE LA COMMISSION

*La commission examine la proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée au cours de ses séances du mercredi 8 juin 2011, matin et après-midi.*

### I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

**M. Gérard Cherpion, rapporteur.** Pour commencer, je voudrais vous rappeler quelques faits. On enregistre désormais en moyenne chaque année, pour une entreprise de 100 personnes, 45 embauches et autant de départs. Ce niveau de rotation de la main-d'œuvre est encore plus important si l'on s'en tient aux ouvriers non qualifiés, aux employés ou aux jeunes. Bref, il n'est plus envisageable de garantir au plus grand nombre un emploi, voire un métier, « à vie ».

Le développement des politiques de sécurisation des parcours professionnels est donc déterminant. L'objectif est de construire pour tous des parcours valorisants, avec des périodes de recherche d'emploi limitées et des opportunités de promotion, de reconversion professionnelle et d'ascension sociale. La formation professionnelle tout au long de la vie est un outil puissant à cet égard, mais il reste beaucoup à faire : selon l'INSEE, 61 % seulement des actifs de 15 à 55 ans ont une spécialité de formation professionnelle et parmi eux, 40 % seulement ont un emploi en adéquation avec cette spécialité.

Outre qu'elle assure aux jeunes concernés un revenu salarial et leur permet de financer leurs études, l'alternance sous statut de travail constitue l'une des voies les plus efficaces d'insertion dans l'emploi – j'ai eu l'occasion de l'évoquer lors de la présentation de l'article 8 du projet de loi de finances rectificative.

Permettez-moi de dire quelques mots d'une expérience à laquelle je suis très attaché, celle du contrat de transition professionnelle (CTP) dans le bassin d'emploi de Saint-Dié. Grâce à l'implication de tous les acteurs, et en particulier des services de l'État, de la filiale de l'AFPA Transitio-CTP et des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), financeurs de la formation professionnelle, nous avons obtenu sur la dernière cohorte 68 % de reclassements en emploi durable ou en formation longue de reconversion, alors même que le taux de chômage dépasse 13 % dans ce bassin d'emploi et ce avec une population de bénéficiaires massivement constituée de salariés de l'industrie plutôt âgés.

C'est la prise en compte de ces réalités qui a débouché sur cette proposition de loi. Hormis l'article 13, qui aborde un sujet dont nous avons déjà longuement traité ce matin, ce texte et les amendements que je vous proposerai sont centrés sur la sécurisation des parcours. Il s'agit de développer les formations en alternance suite au discours prononcé le 1<sup>er</sup> mars à Bobigny par le Président de la République, mais aussi les groupements d'employeurs, outil efficace et encore méconnu de déprécarisation des salariés. Il s'agit enfin de créer le contrat de sécurisation

professionnelle, en s'inspirant des retours d'expérience de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle, auxquels il se substituera le 1<sup>er</sup> août.

Pour conclure, je voudrais dire un mot des relations complexes qu'entretiennent dans notre pays le contrat et la loi. Il a été reproché à ce texte d'exercer une pression sur les partenaires sociaux. J'observe pourtant que le président de la Commission a appliqué le protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de lois sociales, adopté le 16 février 2010 par la conférence des présidents. Les partenaires sociaux ont été consultés et ont tous répondu ; un délai d'un mois leur a été accordé pour négocier. Ces négociations viennent d'aboutir, tant sur l'emploi des jeunes que sur le contrat de sécurisation professionnelle : les deux accords ont été signés ces jours derniers.

Certaines des dispositions du texte sont urgentes. La CRP et le CTP étant arrivés à expiration le 31 mars de cette année, il fallait assurer la continuité sans tarder. Pour être efficaces, les mesures relatives à l'alternance doivent en outre être adoptées à temps pour s'appliquer à la rentrée scolaire.

Les accords que je viens de citer sont de très grande qualité. Celui sur l'emploi des jeunes comporte ainsi des avancées importantes sur la moralisation des stages. Si pression sur les partenaires sociaux il y a eu – au moins quant aux délais –, celle-ci a donc été productive.

En votant rapidement ce texte, le Parlement assumera donc ses responsabilités tout en respectant la démocratie sociale, puisque les résultats des négociations des partenaires sociaux pourront y être intégrés par la voie d'amendements que je vous proposerai dès aujourd'hui.

**M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis de la Commission des affaires économiques.** Je ne reviendrai pas sur l'importance de ce texte, préférant m'attarder sur ses dispositions qui intéressent plus spécifiquement la Commission des affaires économiques, celles qui concernent les groupements d'employeurs. Ces associations loi de 1901 font œuvre de déprécarisation en regroupant les besoins de main-d'œuvre intermittente de plusieurs entreprises, ce qui permet de créer des emplois stables – plusieurs contrats d'intérim ou contrats à durée déterminée (CDD) peuvent ainsi être remplacés par un contrat à durée indéterminée (CDI).

Si les groupements d'employeurs font l'unanimité, des contraintes pèsent encore sur leur développement, comme l'a observé le rapport Chaudron en 2009. Il fallait donc faire sauter un certain nombre de verrous, à commencer par ceux qui empêchent les grandes entreprises d'adhérer à ces groupements. L'article 7 donne par conséquent aux entreprises la possibilité d'adhérer à plus de deux groupements, tandis que l'article 8 permet aux entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à des groupements sans passer d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Il importait aussi de faire sauter les verrous empêchant les petites entreprises d'adhérer à un groupement. C'est pourquoi l'article 9 donne aux groupements la possibilité de déroger, dans leurs statuts, au principe de responsabilité solidaire des entreprises membres pour les dettes de salaires et cotisations sociales du groupement – qui effraie souvent les petites entreprises.

Il fallait ensuite faire sauter les obstacles empêchant les collectivités locales d'adhérer à un groupement, en leur permettant de recourir à ses salariés pour tous types de tâches, à condition que celles-ci ne constituent pas l'activité principale du groupement.

Les débats qui ont eu lieu en Commission des affaires économiques me conduisent à apporter quelques précisions. Le développement des groupements d'employeurs n'a pas pour objectif de remplacer des emplois stables par des emplois précaires, mais bien des emplois précaires par des emplois stables. Préférons-nous que les acteurs économiques, y compris les grandes entreprises et les collectivités territoriales, continuent à recourir aux CDD et à l'intérim pour satisfaire leurs besoins de main-d'œuvre intermittente, ou sommes-nous prêts à tout tenter pour créer des CDI en développant les groupements d'employeurs ? Le texte a choisi la seconde option. Il est vrai qu'il ne garantit pas que les groupements d'employeurs embauchent en CDI, mais en pratique ils le font car c'est leur intérêt de conserver les salariés qu'ils ont formés.

Les salariés des groupements d'employeurs bénéficient des garanties qui découlent du droit en vigueur dans le cadre de la convention collective du secteur concerné. Les membres des groupements multisectoriels peuvent certes choisir la convention collective qu'ils appliqueront, mais l'inspection du travail contrôle son adaptation aux classifications professionnelles, au niveau d'emploi des salariés ou à l'activité des membres du groupement.

La plupart des groupements d'employeurs ont institué des primes de poste qui viennent s'ajouter à la rémunération de base de leurs salariés, afin de leur assurer la même rémunération que les salariés des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition. La Commission des affaires économiques a adopté un amendement visant à généraliser ce système qui garantit l'égalité de traitement.

Vingt-cinq ans de recul permettent de confirmer que les groupements d'employeurs contribuent bien à la déprécarisation. Des garanties importantes existent en matière de protection des salariés. Il convenait donc de faire sauter les verrous qui freinent encore leur développement, car un CDI dans un groupement d'employeurs est aujourd'hui plus sûr qu'un CDI en entreprise.

**M. Jean-Patrick Gille.** Encore faut-il qu'il y ait des CDI !

**M. le rapporteur pour avis.** Il y en a.

**M. Bernard Perrut.** Je voudrais d'abord saluer la qualité du travail que Gérard Cherpion a conduit au travers de nombreuses auditions. Le rapport qui sera publié dans quelques jours ne manquera d'ailleurs pas d'en témoigner.

Je m'attacherai pour ma part à un seul aspect de ce texte, l'emploi des jeunes. La situation n'est guère satisfaisante : les jeunes sont davantage exposés au chômage que leurs aînés, et les performances françaises à cet égard sont inférieures à la moyenne européenne. Ces résultats s'expliquent sans doute par des facteurs structurels et culturels, qui tiennent à notre système éducatif et à la faiblesse de l'apprentissage. Pour autant, ce texte s'inscrit dans un contexte positif, car nos efforts commencent à porter leurs fruits. Le nombre de jeunes inscrits à Pôle Emploi a ainsi diminué de 6,6 % en un an.

Après l'aide à l'embauche d'apprentis, les exonérations de charges, la réforme de la formation professionnelle ou encore le déblocage d'une enveloppe supplémentaire de 500 millions d'euros pour accompagner l'essor de la formation en alternance, la présente proposition vient renforcer encore cette dernière.

Il ne suffit cependant pas de crier victoire sous prétexte que nous atteindrons bientôt le chiffre de 800 000 jeunes en alternance. Ce qui importe, c'est que des entreprises s'engagent, mais je suis optimiste. Il y a quelques jours, Mme Nadine Morano a réuni 34 fédérations professionnelles représentant des métiers d'avenir – bâtiment et travaux publics, commerce de gros et de détail, restauration, secteur numérique et informatique, propreté – et des engagements ont été pris. Cela montre que les entreprises se sentent concernées. C'était déjà le cas des artisans et des petites entreprises, mais nous voulons que les moyennes et grandes entreprises suivent le mouvement.

Ne raisonnons pas seulement en termes quantitatifs, mais aussi en termes qualitatifs. Il faut des formations adaptées ; il faut un accompagnement des jeunes. Il était également important de reconnaître que nos jeunes apprentis sont des étudiants comme les autres.

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous sommes tous favorables au développement de l'emploi et à la lutte contre le chômage, en particulier celui des jeunes, ainsi qu'à une alternance de qualité et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cela posé, entrons dans le vif du sujet. Tout d'abord, il y a une difficulté méthodologique : avec la loi de financement rectificative, la proposition de loi s'est largement vidée de son contenu, même s'il semble que des amendements du rapporteur vont y remédier.

Une autre difficulté touche au dialogue social. La mesure phare dans le domaine de l'alternance, à savoir le bonus-malus sur la taxe d'apprentissage, devrait être discutée en séance aujourd'hui. Comment donc allez-vous intégrer l'accord national interprofessionnel qui a été signé hier, sauf par deux organisations importantes ? À l'inverse, pour le contrat de sécurisation, j'ai le sentiment que nous n'allons être que les greffiers de l'accord signé à l'unanimité. Bref, il ne nous reste

que quelques propositions sur l'apprentissage et sur le groupement d'employeurs – dont nous avons déjà traité dans le cadre d'une proposition de loi de Jean-Frédéric Poisson.

Les dispositions qui concernent l'alternance et le groupement d'employeurs procèdent d'une logique de déréglementation. Vous nous parlez de sécurisation, mais il s'agit surtout de « lever les freins » et de « faire sauter les verrous » ! En supprimant les quatre garanties qui encadraient le groupement d'employeurs, vous changez complètement la nature de ce dispositif pourtant intéressant. Vous créez une sorte d'intérim *low cost* ou de grossistes de main-d'œuvre – autant dire une organisation du travail qui n'a rien de sécurisant...

Vous voulez développer l'alternance, notamment l'apprentissage, mais vous réussissez le tour de force de ne jamais citer les régions, dont c'est pourtant la compétence. Or, augmenter de 200 000 le nombre des apprentis coûte un milliard d'euros. La loi de finances rectificative et le présent texte permettent tout au plus de mobiliser 70 millions. J'en déduis que le reste sera à la charge des régions. Vous conviendrez que cela mérite discussion... L'État – dont je ne mets pas en doute la bonne volonté – marque son intérêt pour les jeunes et l'apprentissage, mais ce sont les régions qui paieront !

D'autre part, il va bien falloir poser la question du mode de financement de l'apprentissage. Nous allons en effet compliquer un schéma déjà très complexe. Les primes liées à l'apprentissage ont été transférées aux régions. Alors que cela fonctionne plutôt bien, on recrée une prime gérée par l'État. Cela ne représente certes que 5 à 10 millions d'euros, mais c'est regrettable.

Prenons garde que le souci de « faire du chiffre » ne ruine pas le travail de qualité qui a été conduit par l'ensemble des acteurs concernés pour améliorer l'image de l'apprentissage. À cet égard, nous serons particulièrement vigilants sur les amendements que nous voyons arriver, par exemple pour une entrée en apprentissage dès 15 ans ou pour l'inspection par les chambres consulaires.

Je suis, par ailleurs, très défavorable à l'article 3 : l'apprentissage saisonnier est proche de la folie. Il est déjà compliqué de cumuler un lieu de résidence, un lieu de formation et un lieu de travail ; comment fera-t-on s'il existe désormais deux lieux de travail, l'un à la mer, l'autre à la montagne, et deux lieux de formation ?

S'agissant des groupements d'employeurs, il faudrait imposer des CDI, lesquels ne sont pas aujourd'hui obligatoires. Certaines entreprises de travail saisonnier ont, en effet, recours à des groupements d'employeurs utilisant eux-mêmes des CDD. Vous allez contribuer à renforcer l'externalisation de la précarité en distendant le lien entre l'employeur et le salarié, ce qui est aussi une manière de contourner les conventions collectives.

Pour toutes ces raisons, ce que vous présentez comme des mesures de « sécurisation » suscite de notre côté de grandes inquiétudes. Vous entendez faire

sauter des « *freins* » et des « *verrous* », mais chacun sait à quoi cela conduit : à une aggravation de la précarisation, sans doute dans l'espoir que les chiffres du chômage se dégonflent. Mieux vaudrait conserver, me semble-t-il, une exigence de qualité.

**M. Francis Vercamer.** Je salue le pragmatisme dont le rapporteur fait preuve pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes et pour sécuriser les parcours professionnels.

Cette proposition de loi s'inscrit dans le cadre des discussions en cours entre les partenaires sociaux, qui ont signé hier un accord minimal – ils en reconnaissent eux-mêmes la faiblesse –, mais allant néanmoins dans le bon sens. Nous avons déjà abordé cet aspect de la question hier à l'occasion de l'examen de notre proposition de résolution tendant à la création d'une commission d'enquête.

Bien qu'elle néglige un certain nombre de questions, cette proposition de loi permettra des avancées notables. Le Nouveau Centre y est donc favorable.

Le débat sur l'alternance et l'apprentissage est toujours délicat, car ces dispositifs sont souvent synonymes, pour le grand public, de voie alternative en cas d'échec scolaire. Certaines dispositions du texte tendent utilement à revaloriser cette filière, pour en faire une filière d'excellence et une véritable voie d'accès à l'emploi.

Je trouve, moi aussi, que le système de bonus-malus est complexe, mais il aura l'avantage de développer l'apprentissage dans un certain nombre d'entreprises qui demeurent en deçà de leurs obligations. L'instauration d'un objectif de 4 % me paraît, ainsi, une bonne idée pour accroître le nombre d'apprentis dans les entreprises.

S'agissant des groupements d'employeurs, nous sommes favorables à la levée d'un certain nombre de verrous, mais il ne faudrait pas porter préjudice aux droits des salariés, notamment des plus jeunes, en favorisant le développement du temps partiel ou la précarisation. Nous serons très vigilants sur ce point.

Comme je l'avais indiqué dans mon rapport sur l'économie sociale et solidaire, ce secteur ne peut pas recourir aux groupements d'employeurs – je pense, en particulier aux sociétés coopératives. Des avancées seraient souhaitables dans ce domaine, où l'apprentissage ne peut malheureusement pas se développer.

En ce qui concerne les contrats de sécurisation de professionnelle, les contrats de transition professionnelle (CTP) arrivent à échéance, et l'objectif du texte est d'en rapprocher les conventions de reclassement personnalisé. Le Nouveau Centre est favorable à ce dispositif, important pour les bassins d'emploi touchés par des licenciements massifs du fait de la désindustrialisation. Au demeurant, les mesures qui nous sont proposées vont dans le sens de l'extension que j'avais proposée. Des critiques ont certes porté sur le coût des CTP, mais il

convient de le mettre en rapport avec celui du chômage, en particulier du chômage de longue durée dans les bassins en difficulté.

Dans le bassin de Roubaix, que je connais bien, le dispositif a fait ses preuves malgré la faiblesse de l'accompagnement. J'aimerais donc savoir quelles sont les mesures prévues à cet égard : quelle sera la durée de l'accompagnement dans le cadre des nouveaux contrats de sécurisation professionnelle, et quelles seront les obligations pour leurs bénéficiaires ? On parle beaucoup, de nos jours, du lien entre les droits et les devoirs, en particulier en relation avec le revenu de solidarité active (RSA). Quels seront ces devoirs dans le cadre du nouveau contrat ? Comment sera-t-il financé ? Le texte est muet sur tous ces sujets.

En tout état de cause, le Nouveau Centre votera cette proposition de loi.

**M. Arnaud Robinet.** Un pays qui compte 25 % de jeunes au chômage a fait une croix sur son avenir. Pour y remédier, deux solutions sont proposées aux Français : d'un côté, la voie de l'alternance et de l'apprentissage, qui permet aux jeunes d'obtenir une véritable formation et leur met le pied à l'étrier dans l'entreprise ; d'un autre côté, les emplois jeunes prônés par l'opposition, qui ne permettent aucune formation et n'ont d'autre effet que d'aggraver la dette publique.

L'alternance fait désormais l'objet d'un bon « ressenti » chez les artisans et dans les entreprises, et cette proposition de loi a reçu un bon accueil lors des assemblées générales des chambres des métiers et de l'artisanat, récemment organisées dans les départements. Quelques interrogations ont cependant été formulées, notamment sur le fléchage de la taxe d'apprentissage : est-il normal que certaines grandes écoles la perçoivent, de même que certaines facultés, alors qu'elles sont invitées à chercher de nouvelles ressources depuis leur accession à l'autonomie ? Je pense en particulier aux facultés de pharmacie, que j'évoque d'autant plus librement que j'en suis issu et que j'y enseigne. Cette taxe ne devrait-elle pas aller plus directement à ces « fers de lance » de l'apprentissage que sont les entreprises et les artisans ?

Pour revaloriser l'image de l'apprenti, nous devons effectivement travailler sur son statut. Dans ce but, ne pourrait-on pas accorder aux apprentis le même statut qu'à ceux qui se lancent dans de grandes études universitaires, notamment en matière de logement ? Le grand emprunt va certes permettre de moderniser les centres de formation d'apprentis (CFA) et d'améliorer l'hébergement, pour un montant global de 500 millions d'euros, mais j'aimerais savoir pourquoi les apprentis ne pourraient pas accéder aux centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (CROUS), au même titre que les étudiants des universités.

**M. Alain Vidalies.** Comme je l'ai déjà indiqué tout à l'heure au sujet des dividendes, il convient d'examiner la façon dont vous avez appliqué les engagements souscrits en 2007 par Nicolas Sarkozy. Ils méritent d'être rappelés en ce qui concerne la sécurisation des parcours : *« Je créerai la sécurité sociale professionnelle. Elle ne supprimera pas le chômage, pas plus que la sécurité*

*sociale n'a supprimé la maladie, mais elle permettra à chacun de surmonter au mieux et au plus vite cette difficulté. Une personne licenciée pour des raisons économiques ne perdra pas son contrat de travail : celui-ci sera transféré au service public de l'emploi qui lui garantira 90 % de sa rémunération antérieure aussi longtemps que nécessaire, pour suivre une formation qualifiante et trouver un nouvel emploi* ». Voilà l'engagement tout à fait remarquable sur la foi duquel les Français ont voté – celui de faire des licenciés des salariés de Pôle Emploi pour une durée indéfinie !

En matière d'alternance et d'apprentissage, force est de constater que l'état de l'opinion a évolué positivement. À la suite du travail réalisé par les régions et d'autres partenaires, mais aussi dans le sillage de la crise, nos concitoyens ont pris conscience de l'intérêt de ces dispositifs. Or vous prenez un risque en les modifiant. Si l'image de ces dispositifs s'est améliorée, c'est grâce à l'amélioration des conditions de travail et des relations entre l'apprenti et l'employeur, et grâce à la remise en cause progressive, par la loi et par les partenaires sociaux, des abus en matière de stages. Vous allez assouplir toute une série de critères au risque de dégrader à nouveau cette image.

Quel est, par exemple, l'intérêt d'abaisser l'âge d'entrée en apprentissage de 16 à 15 ou 14 ans ? Cela n'aura pas d'autre effet que de relancer un débat aujourd'hui dépassé. De même, les mesures relatives à l'apprentissage saisonnier ne riment à rien : le dispositif sera extrêmement compliqué, et on a l'impression que, confrontés à un chômage élevé, vous ne trouvez d'autres remèdes que d'inventer de nouveaux systèmes au risque de revenir sur certaines avancées collectives.

Je ferai le même type d'observation sur les groupements d'employeurs, dont nous revendiquons la paternité et dont nous avons assoupli les règles. En effet, vos propositions ne sont pas raisonnables. La spécificité de ces groupements est que leur utilisation ne fait pas l'objet de conditions préalables, contrairement au recours à l'intérim et aux CDD. La logique de l'entreprise et son mode de fonctionnement l'emportent. On pouvait peut-être envisager d'introduire plus de souplesse, mais la suppression de toutes les règles relatives au nombre de groupements auxquels une entreprise peut adhérer et à l'adhésion des grandes entreprises conduira à la coexistence dans une même entreprise de salariés issus de plusieurs groupements d'employeurs, appliquant des conventions collectives différentes. Ce n'est donc pas un principe de souplesse qui prévaudra, mais une absence totale de règles ouvrant la voie à tous les abus.

Vous savez bien, en effet, que certains acteurs en profiteront pour pratiquer une nouvelle forme de *dumping social* : des esprits mal intentionnés ne manqueront pas d'utiliser ce cadre juridique plutôt que de recourir à l'intérim, car les coûts seront moindres et les règles inexistantes. Voilà comment on passe d'une bonne idée au *dumping social*, alors que nous étions prêts à examiner avec vous d'éventuels aménagements, comme nous l'avions indiqué lors du débat sur la



proposition de loi déposée par Jean-Frédéric Poisson. Consentir des aménagements est une chose ; c'en est une autre que de faire disparaître les règles.

**M. Vincent Descoeur.** Il me semble que nous pouvons aboutir assez facilement à une position consensuelle sur la reconnaissance de l'alternance et sur l'idée de revisiter le statut de l'apprenti. Comme d'autres, je considère, en effet, que l'apprentissage a trop souvent été considéré comme un choix de formation par défaut alors qu'il peut être très efficace et pertinent, voire valorisant pour ceux qui s'engagent dans cette voie.

Je voudrais, pour ma part, témoigner que les groupements d'employeurs présentent un véritable intérêt en milieu rural, où ils ont permis à de nombreuses personnes travaillant à temps partiel de consolider leur emploi. J'ajoute que tous ceux qui participent à ces groupements ne sont pas malintentionnés : ces structures présentent un intérêt tant pour les employeurs que pour les employés, et l'introduction d'une plus grande souplesse ne conduira pas nécessairement à davantage de précarisation. Cela peut être, au contraire, une façon de mieux sécuriser certaines situations.

S'agissant de l'article 10, la loi relative au développement des territoires avait créé des groupements d'employeurs mixtes, mais les règles se sont révélées si restrictives que le dispositif n'a pas rencontré le succès escompté, ni produit les effets attendus. En levant certaines restrictions, nous pourrions donner un second souffle à ces structures qui peuvent associer des collectivités territoriales. C'est une simple question de bon sens, il n'y a pas lieu d'y voir d'autres intentions.

**M. Michel Issindou.** Lors d'une récente audition, le ministre avait indiqué que le chômage des jeunes avait diminué de 25 %, ce qui ne correspondait pas à ce que nous observons sur le terrain. S'il était parvenu à ce résultat, c'était en choisissant des dates très rapprochées, et je voudrais remercier Bernard Perrut d'avoir rétabli la vérité : la diminution réelle n'est que de 6 %.

Je n'ai rien à dire sur le bon travail du rapporteur, qui a travaillé avec sérieux et conviction sur ce texte. Comme l'a rappelé Jean-Patrick Gille, nous sommes d'accord sur le principe de l'alternance et de l'apprentissage, qui sont de bons dispositifs. Or, vous risquez de les dénaturer en les ouvrant dès l'âge de 14 ou 15 ans, car on se placerait de nouveau dans une logique d'échec scolaire et on risquerait de redonner corps à l'idée que les intéressés n'appartiennent pas à l'élite. Bien des parents continuent à raisonner ainsi, même s'il y a eu des évolutions. En faisant basculer les élèves vers l'apprentissage dès qu'ils sont en échec scolaire, vous œuvrez contre ce qui est devenu une formation d'excellence pour les jeunes.

Je suis gêné, en outre, par un discours général relayé par tous les ministres et par le Président de la République : vous donnez l'impression que vous avez trouvé avec l'apprentissage la parade magique qui va régler le problème de l'emploi des jeunes ! C'est ne rien comprendre : il y a longtemps que l'apprentissage existe, et s'il est bon de le développer, il ne crée pas d'emplois pour

autant. Quand une entreprise ou une collectivité embauche un apprenti, ce n'est pas pour faire plaisir au ministre, mais pour répondre à un carnet de commandes ou pour pourvoir un emploi qui se libère. Ces dispositifs permettent aux jeunes de mieux se former et de mieux s'insérer dans l'emploi, ce qui est très bien, mais il n'y a pas de conséquence positive pour l'emploi. C'est la croissance qui améliore la situation sur le marché du travail ; or elle ne dépend pas de l'alternance.

En dernier lieu, on peut redouter un effet pervers : qu'il y ait, d'un côté, les jeunes passés par l'apprentissage, qui seront bien formés et jouiront d'une bonne considération de la part des employeurs, et de l'autre ceux qui n'auront pas eu cette chance et qui risqueront de faire l'objet de discriminations et d'avoir du mal à trouver un emploi. Il convient donc de faire attention : l'apprentissage est un bon dispositif, mais ce n'est pas la solution miracle que vous avez tendance à présenter.

**M. Régis Juanico.** Ce qu'on peut reprocher à ce texte, c'est tout d'abord son caractère fourre-tout, ainsi que la faiblesse des priorités affichées et des moyens financiers correspondants. Un tel manque d'ambition donne l'impression que vous vous bornez à un bricolage.

Si Arnaud Robinet avait été attentif à nos travaux en séance publique, il saurait que nous avons eu, le 12 mai dernier, un échange de deux heures avec M. Xavier Bertrand sur nos propositions en faveur de l'emploi des jeunes. On ne peut pas caricaturer la situation en prétendant que l'UMP est en faveur de l'apprentissage et de l'alternance quand l'opposition ne défendrait qu'une proposition : les 300 000 emplois d'avenir. Nous avons, en effet, présenté un plan cohérent de dix propositions pour l'emploi des jeunes. Si ce plan prévoit effectivement la création d'emplois d'avenir, il comporte aussi des mesures relatives à l'encadrement des stages, à l'instauration d'une allocation d'études, à l'apprentissage, au *curriculum vitae* (CV) anonyme, ou encore aux 150 000 jeunes « décrocheurs » pour lesquels nous proposons un dispositif de tutorat. Notre plan pour l'emploi des jeunes a donc une cohérence et une ambition. On peut discuter et critiquer ces propositions, mais on ne peut pas dire qu'elles n'existent pas. J'ajoute que les deux dispositifs en lice n'ont pas du tout la même ampleur.

J'en reviens à cette proposition de loi : elle comporte de fausses bonnes idées dont il pourrait résulter des difficultés au moment de leur application. Tout d'abord, pourquoi proposer une carte portant la mention « *étudiant des métiers* » au lieu d'accorder à tous une carte d'étudiant classique garantissant les mêmes droits ? S'agissant du service dématérialisé que vous souhaitez mettre en place sur Internet pour l'orientation et l'alternance, il faut être conscient que si le service d'information doit être aussi étendu que possible, l'orientation ne pourra jamais se faire à distance : il faudra toujours des moyens humains. Quant au renouvellement des contrats de professionnalisation au sein d'une même entreprise, le risque est que certains employeurs profitent de la disposition pour garder les intéressés deux ans au lieu d'un. On voit bien, en dernier lieu, les difficultés auxquelles conduira, en matière d'organisation matérielle, d'encadrement et de suivi des apprentis, la possibilité offerte à deux employeurs saisonniers d'embaucher une même personne.

Depuis déjà quatre ans, nous sommes habitués à ce que vous défendiez des textes relatifs à l'emploi et au travail au nom de la flexisécurité, alors que vous ne favorisez pour l'essentiel que la flexibilité – même s'il faut avoir l'honnêteté de reconnaître que la sécurité a parfois été renforcée. Il me semble que vous adoptez cette même position en ce qui concerne les groupements d'employeurs, dont nous avons déjà débattu à la faveur de la proposition de loi déposée par Jean-Frédéric Poisson.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Il est vrai que les obstacles culturels, voire corporatistes, au développement de l'apprentissage et de l'alternance ont été largement surmontés. Je serais prudent, en revanche, en ce qui concerne l'entrée dans de tels dispositifs dès l'âge de 14 ans, car on risque de reconstituer les clivages antérieurs, à moins d'aborder la question sous l'angle plus satisfaisant de l'école des métiers.

Comme l'a indiqué Vincent Descoeur, une façon de surmonter les craintes qu'éprouvent parfois certaines familles pour l'avenir de leurs enfants, mais aussi les réticences des enseignants qui poussent toujours à des études plus longues, serait de créer davantage de ponts entre l'apprentissage et l'enseignement supérieur. Un crédit de deux ans dans l'enseignement supérieur pourrait ainsi être accordé à ceux qui ont travaillé cinq ans après être passé par la voie de l'apprentissage. Il faut montrer clairement que l'on peut poursuivre ses études tout au long de sa vie et améliorer son niveau professionnel.

**M. le rapporteur.** Je fais mienne votre préoccupation concernant l'apprentissage dès l'âge de 14 ans. Le Président de la République s'était d'ailleurs engagé à supprimer l'apprentissage « junior », et il l'a fait.

Contrairement à ce qu'affirme Jean-Patrick Gille, nous ne nous comportons pas comme des greffiers en ce qui concerne le contrat de sécurisation professionnelle : la proposition de loi fixe un cadre juridique en respectant les partenaires sociaux et la négociation qui a été ouverte. Ce sont les partenaires sociaux qui ont arrêté des modalités telles que la durée de l'indemnisation et son montant. Elles procèdent de la négociation collective, et non de la loi.

Par ailleurs, je suis tout à fait favorable à ce qu'un article additionnel mentionne l'engagement des régions. Mais si je l'avais présenté d'emblée, vous m'auriez certainement reproché de m'engager en leur nom !

Je ne peux pas m'engager non plus au nom de l'État : il s'agit d'une proposition et non d'un projet de loi. Si je proposais des engagements financiers, l'article 40 de la Constitution me serait opposé.

Pour ce qui est de l'affectation de la taxe d'apprentissage, le quota du produit consacré aux contrats d'apprentissage passera de 52 à 59 %. Il y aura bien augmentation des ressources destinées à l'apprentissage.

Enfin, les partenaires sociaux ont signé un accord qui mentionne l'ouverture de l'apprentissage non seulement aux emplois saisonniers, mais aussi au travail temporaire et aux groupements d'employeurs.

Je vous remercie pour votre accord global, monsieur Vercamer. Le système de bonus-malus est juste. Il pénalisera les entreprises n'ayant pas atteint le quota de 4 % mais supprimera l'effet de seuil, puisque la pénalité sera lissée en fonction du taux de salariés en alternance dans l'entreprise.

Les mesures d'accompagnement sont bien entendu nécessaires au contrat de sécurisation professionnelle. À cet effet, plusieurs amendements visent à transcrire l'accord national interprofessionnel dans le texte.

Arnaud Robinet a tenu des propos très justes à propos de la revalorisation de l'apprentissage. À cet égard, le conseil d'administration du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) a ouvert en avril dernier la possibilité d'accueillir des apprentis dans ses hébergements aux mêmes conditions que les étudiants.

Le Président de la République, monsieur Vidalies, s'était engagé sur la généralisation du contrat de transition professionnelle. C'est ce qui est en passe d'être réalisé aujourd'hui et la présente proposition de loi répond à cet engagement. Il n'a jamais été question de faire de ces bénéficiaires des « salariés de Pôle emploi ». Tant le contrat de transition professionnelle que la convention de reclassement personnalisé apportent pendant un an une rémunération correspondant à 80 % du salaire brut moyen dans les douze derniers mois, soit à peu près 100 % du salaire net. Le texte renforce en outre l'accompagnement existant dans le cadre de celle-ci, la rapprochant ainsi du contrat de transition professionnelle.

Les jeunes en apprentissage doivent bénéficier des mêmes droits que les étudiants, mais le dispositif de la carte d'étudiant ne peut être directement transposé. Il ne serait pas applicable aux apprentis mineurs, notamment. Mieux vaut passer par l'étape proposée dans le texte.

Les groupements d'employeurs représentent 25 000 emplois contre 600 000 dans l'intérim. L'échelle n'est pas la même et l'on ne saurait parler de risque de préemption des premiers sur le second. Enfin, un amendement du rapporteur pour avis vise à remédier au risque de voir coexister, dans un même groupement, des personnels soumis à des conditions de travail et de rémunération différentes.

Je remercie Vincent Descoeur d'avoir donné des exemples de bon fonctionnement de ces groupements d'employeurs. Le dispositif est de fait particulièrement efficace dans l'agriculture, notamment pour ce qui est des services de remplacement.

Michel Issindou craint que l'alternance ne soit qu'une manière de prolonger l'échec scolaire. Mais, comme l'a souligné le président Méhaigrier, nous ne nous

dirigeons nullement vers l'apprentissage à 14 ans. Ce que l'alternance ouvre aux jeunes ayant terminé le premier cycle de l'enseignement secondaire, c'est la possibilité d'entrer en apprentissage de la même manière qu'ils pourraient entrer en seconde.

Contrairement à ce que vous affirmez, monsieur Juanico, trois priorités se dégagent de ce texte : l'alternance, les groupements d'employeurs et le contrat de sécurisation professionnelle, qui visent un même but : favoriser l'emploi.

**M. le rapporteur pour avis.** Si la proposition de loi de Jean-Frédéric Poisson a tardé à venir en discussion, c'est qu'elle contenait au départ d'autres dispositions qui suscitaient des débats, notamment le prêt de main-d'œuvre. Les groupements d'employeurs ne sont pas en cause : ce dispositif intéresse tout le monde, y compris les organisations syndicales.

Ce ne sont pas les grandes entreprises qui ont besoin des groupements d'employeurs, mais bien les salariés. Ceux-ci doivent avoir accès à tous les endroits où le travail se développe pour aboutir, grâce au maillage des entreprises, à un CDI. Le succès de ces groupements apporte la démonstration que c'est le travail qui crée l'emploi, et non l'emploi qui crée le travail.

La paternité du dispositif créé en 1985 vous revient, mes chers collègues socialistes. Pourtant, on dirait que votre invention vous fait maintenant un peu peur. Il est vrai que vous n'êtes pas les seuls : les employeurs ont peur de perdre leur indépendance et les salariés, qui ont déjà peur d'un seul employeur, craignent *a fortiori* un groupement d'employeurs, alors même que le dispositif leur offre une meilleure sécurité qu'une entreprise isolée.

La protection des salariés est garantie : les groupements d'employeurs ne peuvent se créer en l'absence de convention collective ; l'article 1253-7 du code du travail est maintenu. Nous proposons enfin de rendre obligatoire une prime de poste destinée à mettre tous les salariés au même niveau. On ne saurait parler d'« intérim *low cost* » : non seulement le coût du salarié d'un groupement d'employeurs est le même que celui d'un salarié intérimaire, mais l'adhésion au groupement comporte une dimension de solidarité financière.

Pour ce qui est de l'accès aux CDI, je peux citer un grand groupement du Nord-Pas-de-Calais, *Alliance Emploi*, qui réunit 350 entreprises et dont 50 % des salariés sont en CDI, ou encore mon propre groupement, qui comporte 68 CDI – parmi lesquels 11 créés en 2010 – pour 100 équivalents temps plein.

Alain Vidalies regrette l'absence de conditions préalables pour le recours à cette forme d'emploi. Mais aucun salarié n'est obligé de recourir à un groupement d'employeurs pour se faire embaucher : sa démarche est purement volontaire, comme elle l'est auprès de n'importe quelle entreprise ! Sur le terrain, notamment en milieu rural, les salariés sont demandeurs car les groupements permettent de réunir toutes les entreprises où il y a potentiellement du travail. C'est bien pourquoi nous avons besoin aussi bien des collectivités locales que des filiales des grandes

entreprises, des associations, etc. Le dispositif est encadré par des règles. Il ne s'agit nullement de *dumping* social.

Je précise que les coopératives ont déjà le droit d'adhérer à des groupements d'employeurs.

Bref, le groupement d'employeurs est une excellente invention du parti socialiste et il est dommage que ce soit précisément le parti socialiste qui veuille aujourd'hui en bloquer le développement.

**M. le président Pierre Méhaignerie.** Une autre formule mériterait d'être développée : le prêt de main-d'œuvre, par lequel une entreprise qui connaît des difficultés propose à ses salariés d'aller dans d'autres entreprises tout en leur permettant de revenir s'ils ne sont pas satisfaits. Dans l'expérience que j'avais menée à Vitré, 98 % des salariés se sont dits très satisfaits. Il y a là également un élément de sécurisation des parcours professionnels.

## II.- EXAMEN DES ARTICLES

### TITRE I<sup>ER</sup>

#### DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

##### *Article 1<sup>er</sup>*

(art. L. 6222-36-1 du code du travail)

#### **Création d'une carte d'étudiant des métiers au bénéfice des apprentis**

Cet article institue une carte portant la mention : « *étudiant des métiers* », destinée à tous les apprentis, grâce à laquelle ils devront pouvoir accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

#### **1. Des difficultés matérielles qui limitent le développement de l'apprentissage**

Comme il a été rappelé dans l'introduction du présent rapport, l'apprentissage constitue une voie d'excellence susceptible de permettre à des jeunes de poursuivre leurs études avec les meilleures chances d'insertion professionnelle, et ce même quand leurs parents ont des moyens financiers limités, puisque les apprentis perçoivent une rémunération qui augmente progressivement au fur et à mesure que leur contrat se déroule, leurs études étant ainsi « payées ».

Encore faut-il, pour que l'apprentissage puisse vraiment contribuer à « l'ascenseur social », que des coûts excessifs d'hébergement, de restauration, de transports, d'achat d'équipements et vêtements de travail, *etc.*, ne viennent pas annuler l'apport d'une rémunération qui est tout de même très modeste en première année de contrat (25 % du SMIC pour les plus jeunes). Dans son rapport précité remis en novembre 2009, M. Henri Proglia mettait en exergue cet obstacle : « *on relève des inégalités dans l'accès aux dispositifs en alternance liées aux frais de transports et d'hébergement. Il est évident que les jeunes dont les familles peuvent en assumer la charge ont un accès beaucoup plus aisé à la professionnalisation* ». Le rapport évoquait ensuite plusieurs réponses possibles, tel que le développement de compléments régionaux, pour les jeunes salariés, aux aides personnelles au logement, la mobilisation des fonds versés par les entreprises pour le logement des salariés (« 1 % logement »), la création d'un « *chèque logement jeune en alternance* » financé par l'employeur mais avec une incitation fiscale, *etc.*

De fait, les question du logement (ou de l'hébergement), de la restauration et des transports ont été le plus souvent mises en avant par les personnes auditionnées par votre rapporteur. Trop de places de formation (ouvertes, donc financées) restent vacantes, dans les centres de formation, notamment du fait de ces

difficultés ; dans le département des Vosges, le taux de remplissage des CFA a été de seulement 66 % en moyenne en 2010, un centre affichant un taux de 100 %, mais un autre un taux de moins de 32 %.

À cet égard, plusieurs décisions récentes marquent une réelle mobilisation pour le logement des jeunes en alternance :

– l’affectation d’une fraction des fonds levés à travers le « grand emprunt » à la création de 15 000 places d’hébergement pour les apprentis ;

– la signature le 29 avril 2011, par les partenaires sociaux, d’un accord interprofessionnel sur l’accompagnement des jeunes dans leur accès au logement, lequel prévoit une réorientation des fonds d’« *Action logement* » (c’est-à-dire le « 1 % logement ») vers les jeunes salariés, notamment en alternance, avec des objectifs tels que le financement de 15 000 logements ou hébergements supplémentaires, de petite surface, par an pendant trois ans à compter de 2012, l’accroissement des attributions de logements aux jeunes (+ 8 000 attributions annuelles à terme), ou encore l’attribution de la moitié des aides d’*Action logement* à des moins de 30 ans.

## **2. Plus généralement, un enjeu de valorisation de l’apprentissage et d’équité entre les filières de formation initiale**

Régler les problèmes de logement, de restauration ou de transports des jeunes apprentis est évidemment très important, mais pas suffisant. Il y a, au-delà, un enjeu de valorisation de l’image de l’apprentissage et un enjeu d’équité.

Du point de vue des auteurs de la présente proposition de loi, les apprentis doivent bénéficier d’un statut d’étudiant, statut qui doit poser un principe d’identité avec celui des étudiants des universités et des grandes écoles. Cette identité de statut ne doit pas être conçue seulement comme une réponse aux difficultés matérielles rencontrées par les apprentis. Il s’agit plus généralement d’équité entre les filières de formation initiale. Il s’agit aussi de mettre fin à la dévalorisation de l’apprentissage.

## **3. Le dispositif proposé**

Le dispositif proposé vise à donner une visibilité, en l’inscrivant dans la partie législative du code du travail, à une carte qui serait remise à tous les apprentis.

En effet, la partie réglementaire du code du travail définit déjà (aux articles D. 6222-42 et suivants) une « *carte d’apprenti* », mais l’existence de cette carte, qui jouit d’une notoriété bien inférieure à celle de la carte d’étudiant, n’a manifestement pas suffi, jusqu’à présent, à valoir aux apprentis les avantages tarifaires qu’ils méritent, ni, *a fortiori*, à valoriser le statut de l’apprentissage. Il semble que l’actuelle carte d’apprenti soit très inégalement mise en œuvre sur le territoire ; environ la moitié des apprentis seulement se la voient aujourd’hui



délivrer et elle ne donne le plus souvent droit qu'à des réductions dans les activités culturelles et de loisirs (cinémas), ainsi que dans des chaînes de restauration rapide.

Le livre II de la sixième partie du code du travail est consacré à « *l'apprentissage* ». Son titre II, traitant du « *contrat d'apprentissage* », comporte un chapitre II intitulé : « *Contrat de travail et conditions de travail* », dont, notamment, la section 2 est relative aux « *conditions de travail de l'apprenti* » et la section 3 aux « *présentation et préparation aux examens* ». Il s'agit là des dispositions qui définissent ce que l'on peut appeler le statut de l'apprenti. C'est pourquoi c'est parmi elles qu'il est proposé d'insérer une nouvelle section 3 *bis* consacrée à la « *carte d'étudiant des métiers* ».

La carte d'étudiant des métiers serait établie par les organismes de formation des apprentis, sur un modèle qui sera fixé au plan national par un texte réglementaire. Elle aura en effet une validité nationale.

L'objet de la carte est de permettre aux apprentis de « *faire valoir la spécificité* » de leur « *statut* », notamment en vue d'obtenir des réductions tarifaires. Pour les raisons qui ont été développées *supra*, il est précisé que ces réductions devront être « *identiques* » à celles qu'apporte la carte d'étudiant, précision essentielle que ne comporte pas la définition de la carte d'apprenti actuelle.

#### **4. Les questions qui restent ouvertes**

Pour devenir effectif, ce principe d'identité des avantages avec ceux des étudiants exigera naturellement un processus long et complexe de conventionnement à divers niveaux, national ou locaux, impliquant l'État, les collectivités territoriales, les centres de formation d'apprentis et les institutions ou entreprises susceptibles de fournir les divers services de logement, de restauration, de transports, de culture, de loisirs, *etc.*

Des personnes auditionnées par votre rapporteur ont observé qu'il serait plus opérationnel de prévoir une extension aux apprentis du statut matériel des étudiants, lequel est bien établi : accès aux « *œuvres universitaires* », mutuelle, *etc.* La rédaction de la proposition de loi n'a pas retenu cette option, d'une part en raison des problèmes juridiques qu'elle soulèverait (du fait en particulier qu'une part importante des apprentis sont mineurs, ce qui obligera à mettre en place des solutions spécifiques d'hébergement), d'autre part pour ne pas déséquilibrer tout le dispositif destiné aux étudiants. Par ailleurs, les centres de formation d'apprentis sont plus dispersés sur le territoire que les implantations universitaires et une ouverture aux apprentis des solutions d'hébergement et de restauration universitaires ne réglerait les problèmes que dans certaines villes.

Cependant, cette rédaction n'exclut évidemment pas un accès des apprentis aux dispositifs actuellement dédiés aux étudiants et cette solution va sans doute être retenue dans plusieurs domaines. C'est ainsi qu'une convention nationale est en cours d'élaboration pour permettre aux apprentis d'accéder à la totalité des

restaurants universitaires au tarif étudiant, avec un financement assuré par le ministère chargé de l'emploi. S'agissant du logement, le conseil d'administration du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (CNOUS) a adopté le 1<sup>er</sup> avril 2011 une délibération qui donne accès aux logements étudiants à l'ensemble des apprentis majeurs. Le projet de loi de finances rectificative adopté le 11 mai 2011 par le Conseil des ministres (déposé à l'Assemblée nationale sous le n° 3406) comporte, à titre prévisionnel, une ouverture de crédits de 5 millions d'euros pour l'aide à la restauration et à l'hébergement des alternants en résidence universitaire.

Les auditions ont également mis en lumière l'intérêt qu'il y aurait à développer des mobilités européennes pour les apprentis, lesquels, de fait, ont aujourd'hui beaucoup moins de possibilités en la matière que les étudiants. La création de la carte d'étudiant des métiers pourra y contribuer. Il a été souhaité lors des auditions que cette carte donne accès, le cas échéant, à la carte internationale d'étudiant (*International student identity card-ISIC*).

La question de l'extension de la carte d'étudiants des métiers aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation est également posée.

D'un côté, comme il a été rappelé en introduction du présent rapport, le contrat de professionnalisation ne s'inscrit pas dans le même cadre juridique et financier que l'apprentissage : il a été créé dans le cadre de la formation continue financée par les employeurs et gérée paritairement, pas dans celui de la formation initiale ; en pratique, il bénéficie à un public différent de celui de l'apprentissage, plus âgé en moyenne, et est au demeurant ouvert aux adultes sans limite d'âge.

D'un autre côté, les mêmes centres de formation voient souvent se côtoyer des jeunes du même âge qui sont dans les mêmes classes durant leurs périodes de formation, sont les uns et les autres en alternance dans des entreprises, et cependant constatent des différences statutaires qui ne leur paraissent pas justifiées, certains étant apprentis et les autres en contrat de professionnalisation.

Le fait est que les caractéristiques des plus jeunes titulaires de contrats de professionnalisation les rapprochent beaucoup des apprentis du même âge. Les services statistiques du ministère chargé du travail notent ainsi, dans une étude consacrée aux contrats de professionnalisation passés en 2009 <sup>(1)</sup>, que les jeunes âgés de 16 à 20 ans (lors de l'embauche) bénéficient plus que les autres de contrats longs : la durée de leur contrat ou période de professionnalisation (dans le cas d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée) dépasse douze mois dans 59 % des cas, contre 46 % pour l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans ; il apparaît aussi que ces jeunes de 20 ans au plus sont plus souvent accueillis dans des petits établissements de moins de dix salariés : dans 51 % des cas contre 44 % pour l'ensemble des moins de 26 ans ; enfin, dans quatre cas sur cinq, ils préparent un

---

(1) DARES, « Analyses », n° 2010-047, juillet 2010.

diplôme ou titre d'État, contre 67 % de l'ensemble des moins de 26 ans. Contrats d'un an au moins, concentration dans les plus petites entreprises et préparation de diplômes ou de titres d'État sont aussi des caractéristiques dominantes (voire des obligations légales) de l'apprentissage. Pour les plus jeunes, apprentissage et professionnalisation apparaissent donc souvent comme des options voisines, préparant potentiellement aux mêmes diplômes dans les mêmes entreprises (et de fait souvent dans les mêmes centres de formation).

Les tenants d'une extension aux titulaires d'un contrat de professionnalisation de la carte d'étudiant des métiers font également valoir que le contrat de professionnalisation bénéficie de moins d'aides publiques que l'apprentissage ; il conviendrait donc de ne pas accroître la différence de traitement. Sans entrer dans ce débat, il est sans doute utile de nuancer cette analyse en rappelant un fait important du point de vue des jeunes en cause : le contrat de professionnalisation peut apporter une rémunération plus élevée que l'apprentissage (du moins les rémunérations minimales légales sont-elles supérieures).

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 19 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Un jeune qui fait le choix de l'apprentissage ne bénéficie pas des mêmes tarifs que les étudiants en matière de transports, de restauration et d'hébergement. Pour reprendre le discours de Bobigny du Président de la République, « *c'est inacceptable* ». Cet amendement vise à permettre la délivrance à tous les apprentis d'une carte d'étudiant, plutôt que de la « *carte d'étudiant des métiers* » qui est proposée dans le texte et dont on ignore la portée. La carte d'apprenti, instituée en 2005 par M. Jean-Louis Borloo, fonctionne mal. Pourquoi créer une troisième carte ? Affirmons clairement que les apprentis ont accès à une carte d'étudiant, quitte à affiner ensuite le dispositif s'agissant des mineurs et des non-bacheliers. On franchirait un pas important pour ce qui est de l'image de l'apprentissage.

**M. le rapporteur.** Notre objectif est le même : permettre aux apprentis de bénéficier des mêmes avantages et des mêmes tarifs que les étudiants. Or nous progressons dans cette voie. La convention nationale qui vient d'être signée et la délibération du CNOUS permettent l'ouverture aux apprentis des résidences universitaires et des restaurants au tarif étudiant. Jean-Patrick Gille mentionne à juste titre la question des mineurs et des non-bacheliers. C'est bien pour ces raisons que nous proposons la carte d'étudiant des métiers qui, je le précise, ne sera pas une troisième carte mais se substituera à la carte d'apprenti. Avis défavorable.

*La Commission rejette l'amendement AS 19.*

*Elle adopte ensuite l'amendement AS 33 du rapporteur, tendant à corriger une erreur matérielle.*

*Elle est saisie de l'amendement AS 2 de M. Lionnel Luca.*

**Mme Pascale Gruny.** L'amendement AS 2 vise à rétablir une égalité de traitement entre les jeunes, qu'ils relèvent d'un contrat de professionnalisation ou qu'ils soient en apprentissage.

**M. le rapporteur.** Je vous propose de le retirer pour vous rallier à mon amendement AS 34 après l'article 1<sup>er</sup>.

*L'amendement AS 2 est retiré.*

*La Commission adopte l'article 1<sup>er</sup> modifié.*

*Article 1<sup>er</sup> bis (nouveau)*

(art. L. 6325-6-2 du code du travail)

**Extension de la carte d'étudiants des métiers à certains titulaires de contrats de professionnalisation**

Cet article étend à certains titulaires de contrats de professionnalisation la carte d'étudiant des métiers qui sera délivrée aux apprentis. Cette extension serait limitée aux contrats de professionnalisation destinés aux moins de 26 ans (ce type de contrat étant aussi ouvert aux demandeurs d'emploi et bénéficiaires de minima sociaux plus âgés), d'une durée minimale d'un an et ayant pour objet une formation diplômante, ce qui cible les contrats qui préparent à des titres que l'apprentissage vise aussi (la durée du contrat de professionnalisation peut être de six mois seulement, alors que celle du contrat d'apprentissage est d'un an au moins, sauf dérogations ; le contrat de professionnalisation peut viser une certification et non un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, à la différence de l'apprentissage).

\*

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS 34 du rapporteur et AS 7 de M. Francis Vercamer.*

**M. Francis Vercamer.** Notre amendement vise comme le précédent à étendre le bénéfice de la carte d'étudiant des métiers aux titulaires de contrats de professionnalisation. Mais je trouve intéressante l'idée proposée par Jean-Patrick Gille d'un statut unifié pour l'ensemble des étudiants, quel que soit leur parcours.

**M. le rapporteur.** Je propose à Francis Vercamer de retirer son amendement comme Pascale Gruny l'a déjà fait, et à tous deux de cosigner mon amendement AS 34 qui tend au même effet que les leurs.

**M. Francis Vercamer.** D'accord.

*L'amendement AS 7 est retiré.*

*La Commission adopte l'amendement AS 34.*

**M. Régis Juanico.** Pour en revenir à l'idée d'une extension pure et simple de la carte d'étudiant, je ne crois pas que la distinction entre majeurs et mineurs constitue une objection valable. En effet, les mineurs ont aujourd'hui une carte de lycéen professionnel qui ouvre également des droits – souvent financés par les régions, d'ailleurs. Ce qu'il faut obtenir, c'est que les avantages soient les mêmes.

**M. le rapporteur.** Le jeune a en effet une carte de lycéen s'il est en lycée professionnel mais pas s'il est en centre de formation d'apprentis. L'objectif du texte est de rétablir une égalité.

**M. Jean-Patrick Gille.** L'apprentissage suit *grosso modo* le rythme de l'année scolaire, pas les contrats de professionnalisation. Cela risque de poser un problème technique pour les cartes et leur durée de validité. Mais il faut travailler dans cette direction.

*Article 2*

**Service internet pour le développement de l'alternance**

Cet article prévoit la création d'un « *service dématérialisé* [un outil internet] *gratuit favorisant le développement de l'alternance* ».

**1. Un outil qui doit être développé à partir de l'existant**

Le fait de poser, dans la loi, le principe de la création d'un outil internet consacré à l'alternance n'empêchera évidemment pas, en pratique, de le développer à partir de l'existant. C'est même une nécessité, dans la mesure où l'efficacité d'un outil internet implique, d'une part qu'il accède à une bonne notoriété, d'autre part, non pas qu'il absorbe nécessairement les autres dispositifs en place, mais plutôt qu'il propose des « liens » de manière exhaustive.

Diverses initiatives ont déjà été prises, notamment au niveau national :

– un « *portail de l'alternance* » a ainsi été mis en place à l'initiative du Gouvernement au printemps 2010, avec pour objectif de constituer une bourse d'emploi permettant d'accéder à des offres de contrats d'apprentissage et de professionnalisation et de diffuser des informations sur l'alternance ; cependant, le fonctionnement de cet outil ne semble pas très satisfaisant pour le moment ;

– la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a institué le service public de l'orientation tout au long de la vie ; pour mettre en œuvre ce service, elle prévoit la mise en place d'un service dématérialisé gratuit de première information et de premier conseil sur l'orientation et la formation professionnelles, ainsi que l'instauration d'une procédure de labellisation des organismes participant au nouveau service public ; les textes réglementaires relatifs à cette labellisation

viennent d'être publiés (le 4 mai 2011) ; quant au service de première information, qui comprendrait aussi une plateforme téléphonique, l'objectif est de disposer d'une première version de ce service pour la rentrée 2011 et d'une version plus évoluée à la rentrée 2012.

Au niveau des territoires (notamment des régions), des professions, des organismes financeurs de l'alternance (chambres consulaires, organismes paritaires collecteurs agréés-OPCA), on relève également la création de nombreux outils dématérialisés. Une annexe au rapport de la mission conduite par M. Henri Proglia<sup>(1)</sup> fait par exemple état des expériences intéressantes de dématérialisation de la gestion des contrats de professionnalisation : *« aujourd'hui, une partie du circuit – entre quelques OPCA, les services déconcentrés du ministère du travail, et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) – est dématérialisée. Une plateforme permettant de gérer la dématérialisation des contrats de professionnalisation (Prodemat) se met progressivement en place, en interface avec les logiciels de gestion des OPCA. Un fichier est généré par l'OPCA et déposé sur un serveur de la DGEFP. Ce fichier contient l'ensemble des informations saisies au sujet du contrat. Les directions départementales peuvent statuer sur le contrat et publier leurs décisions sur le serveur de la délégation générale à l'emploi. Le fichier de retour est chargé par l'OPCA et les informations de la zone DDTEFP sont mises à jours. Une dizaine d'OPCA ont aujourd'hui opté pour cette solution ».*

## **2. Les objectifs assignés au nouveau dispositif**

L'intérêt d'inscrire dans la loi le principe d'un outil internet consacré à l'alternance est double : d'une part, lui donner de la visibilité, nécessaire à son succès ; d'autre part, permettre au législateur d'en fixer les grandes lignes du cahier des charges.

La proposition de loi assigne trois objectifs au nouveau dispositif :

– l'intermédiation, en vue de *« faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance »* ;

– l'aide à la décision, grâce à des *« outils de simulation »* (par exemple, pour déterminer la rémunération potentielle des alternants, les charges et les aides afférentes) ;

– la dématérialisation des formalités *« liées à l'emploi et à la rémunération »* des alternants.

De l'avis de la majorité des personnes auditionnées par votre rapporteur, la mission d'intermédiation ne doit pas impliquer nécessairement la mise en ligne directe des offres de contrats en alternance, qui pourrait avoir pour effet de

---

(1) Intitulée : *« Portail unique d'information et de gestion : pour un cahier des charges ».*

confronter les employeurs potentiels à un afflux de candidatures qu'ils n'ont pas toujours les moyens de gérer (s'agissant notamment de petites entreprises artisanales). C'est pourquoi il sera nécessaire d'organiser, avec l'aide des chambres consulaires et des OPCA, un système de recueil et de traitement des offres de contrats permettant de ne pas faire apparaître, sauf s'ils le souhaitent, les coordonnées des employeurs. De manière plus générale, dans ce domaine difficile qui est, du point de vue du jeune, celui du choix d'une orientation et d'un métier, du point de vue de l'employeur, celui du choix d'un salarié, un outil dématérialisé ne saurait suffire : il devra toujours pouvoir renvoyer à un conseil personnalisé donné par des interlocuteurs physiques. Les auditions ont mis en lumière, à cet égard, l'importance de l'accompagnement des entreprises et des jeunes en alternance par ce que l'on peut appeler des « tuteurs externes ».

Les autres finalités posées à l'outil envisagé correspondent à celles que mettait déjà en exergue l'annexe précitée au rapport de M. Proglío :

*« – centraliser une information aujourd'hui existante mais dispersée et pas toujours pédagogique. Le portail viserait à mettre à disposition des managers, et tout particulièrement des petites entreprises, des informations validées, nourries et actualisées par les acteurs (OPCA, chambres consulaires). À côté de ces informations disponibles, un guide permettrait à l'utilisateur de choisir le type de contrat le plus adapté, en fonction de sa branche professionnelle, du nombre d'heures de formation souhaitées, du type de qualification recherché à terme... »*

*« – gagner en efficacité grâce à des échanges dématérialisés entre les entreprises, les organismes de formation et les organismes validant les contrats (chambre de commerce et services déconcentrés du ministère du travail pour le contrat d'apprentissage, OPCA et services déconcentrés du ministère du travail pour le contrat de professionnalisation). Par exemple, s'agissant du contrat de professionnalisation : envoi dématérialisé du contrat scanné à l'administration concernée, envoi de la demande de remboursement, de la facture et de la feuille de présence à l'OPCA et renvoi de l'accord de prise en charge de l'OPCA (ou non) à l'entreprise ».*

Le même document ne cachait pas que la généralisation des procédures dématérialisées aura des implications juridiques et pratiques lourdes : *« s'agissant de la transmission du contrat, ceci implique probablement de remplacer la présence physique de chacun des contractants (entreprise, organisme de formation, salarié) par un système sécurisé de preuve de la signature et du contenu du contrat, capable de garantir la fiabilité du contrat. Un tel système pourrait requérir une clé de chiffrement qui empêcherait de décrypter le message ("certificat électronique") (...). En outre, une normalisation des procédures doit précéder la dématérialisation. Aujourd'hui, il n'existe pas de convention de formation-type pour les organismes de formation. Dématérialiser les échanges d'information impliquera la mise en place de normes standard... ».*

C'est donc un chantier important qui sera ouvert, en lien avec celui, plus général, de la simplification, qui a été l'objet des « *Assises nationales de la simplification* » en avril 2011. L'un des enjeux principaux doit en être la feuille de paie, dont la simplification en général est envisagée, mais qui est encore plus complexe pour ce qui concerne les alternants. Comme l'ont souligné nombre de personnes auditionnées par votre rapporteur, l'emploi et la rémunération de jeunes en alternance imposent aujourd'hui des formalités et des contrôles beaucoup plus nombreux et compliqués que l'emploi de salariés de droit commun. Cette situation est sans doute inévitable puisqu'il s'agit souvent de mineurs et qu'il y a une exigence de formation qui doit être contrôlée, mais ne rend que plus légitime un effort accentué de simplification et de dématérialisation des contrats en alternance. Au demeurant, votre rapporteur a pu constater au cours de ces auditions que des organismes tels que les chambres consulaires étaient prêts à s'impliquer dans cet effort. À terme, l'objectif pourrait être d'aller vers un formulaire simplifié unique de déclaration d'intention d'embauche d'alternant, dont la signature (éventuellement électronique) par l'employeur et l'alternant déclencherait un processus de finalisation et d'enregistrement du contrat qui serait largement dématérialisé et géré par des organismes tiers (chambres consulaires, OPCA, centres de formation d'apprentis...).

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 20 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Cet amendement vise à simplifier la rédaction de l'article en le réduisant à sa première phrase. La suite soulève en effet quelques interrogations. Le projet de loi de finances rectificative actuellement en débat prévoit un crédit de 5 millions d'euros pour la mise en place de ce service dématérialisé mais, pour ce qui est de l'idée d'une bourse dématérialisée de l'apprentissage, je doute qu'il faille multiplier les dépenses : il suffit de mettre en réseau et en « portail » les services qui existent déjà dans les régions. Un service au niveau national n'est d'ailleurs pas forcément la panacée.

Nous aimerions également avoir des précisions quant à la dématérialisation des contrats.

**M. le rapporteur.** Il est exact que la création d'un portail de l'alternance ne nécessite pas d'habilitation légale. Si j'ai proposé un article législatif, c'est pour fixer des objectifs à ceux qui le développeront : faciliter la diffusion des offres de contrat, fournir aux employeurs et aux alternants une aide à la décision, évoluer vers des formalités simplifiées et dématérialisées. En d'autres termes, l'offre devra être affichée sur ce portail, le jeune pourra y répondre en ligne et les chambres consulaires pourront alors récupérer le dossier pour traitement. De plus, le chef d'entreprise pourra réaliser directement la feuille de paie à partir du même portail. Enfin, il me semble bénéfique d'offrir une palette très large de possibilités de formation aux jeunes, quelle que soit la voie qu'ils choisissent.



C'est pourquoi mon avis sur l'amendement est défavorable.

*La Commission rejette l'amendement AS 20.*

*Elle adopte ensuite l'amendement rédactionnel AS 35 du rapporteur.*

*Elle en vient à l'amendement AS 36 du même auteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement apporte une réponse aux interrogations de Jean-Patrick Gille : le service internet ne doit pas être un outil concurrent mais un outil complémentaire du portail général de l'orientation créé par la loi du 24 novembre 2009. En retour, ce dernier renverra ceux qui le souhaitent vers le portail de l'alternance.

*La Commission adopte l'amendement AS 36.*

*Puis elle examine l'amendement AS 37 du même auteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement tend à confirmer le rôle et l'engagement des chambres consulaires dans la mise en place d'outils dématérialisés.

*La Commission adopte l'amendement AS 37.*

*Elle adopte enfin l'article 2 modifié.*

*Article 2 bis (nouveau)*

(art. L. 2241-6 du code du travail)

**Extension du champ de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle**

Cet article vise à enrichir le contenu de la négociation triennale que les branches professionnelles doivent engager sur la formation professionnelle, en y ajoutant la valorisation du rôle des maîtres d'apprentissage ainsi que le développement des actions d'aide à cette fonction (notamment les formations spécifiques). Les branches peuvent en effet jouer un rôle moteur en la matière, comme le montre celle du bâtiment et des travaux publics, qui a créé la notion de « maître d'apprentissage confirmé » et mis en place des formations *ad hoc*.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 39 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à enrichir le contenu de la négociation triennale que les branches professionnelles doivent engager sur la formation professionnelle, en y ajoutant la mise en valeur du rôle des maîtres d'apprentissage ainsi que le développement des actions d'aide à cette fonction, en particulier par les formations.

Les branches peuvent en effet jouer un rôle moteur en la matière. Le secteur du bâtiment et des travaux publics, par exemple, a créé un titre de « *maître d'apprentissage confirmé* » et mis en place des formations *ad hoc*.

**M. Jean-Patrick Gille.** L'Union professionnelle artisanale (UPA) se demande même s'il ne conviendrait pas de rendre la formation obligatoire pour les tuteurs et les maîtres d'apprentissage. Je rappelle que la durée d'expérience professionnelle pour obtenir la compétence de maître d'apprentissage a été ramenée de cinq à trois ans par voie réglementaire.

**M. le rapporteur.** Ce que nous proposons ici est une position intermédiaire.

*La Commission adopte l'amendement AS 39.*

#### *Article 2 ter (nouveau)*

### **Création d'un label reconnaissant l'implication des entreprises dans le développement de l'alternance**

Certaines entreprises ont des démarches très actives de développement quantitatif et qualitatif de l'alternance. Le présent article crée un label afin de reconnaître ces démarches et de contribuer à leur diffusion. Les collectivités publiques seront autorisées à faire de la détention de ce label une « clause sociale » de leurs marchés.

\*

*La Commission examine ensuite l'amendement AS 38, également du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Par cet amendement, nous proposons la création d'un label délivré en fonction de l'engagement de l'entreprise d'accueil, de l'augmentation du nombre de salariés en alternance, de l'effort de formation des maîtres d'apprentissage, etc.

**M. Michel Issindou.** En mettant la barre très haut, ne risque-t-on pas de décourager les entreprises qui feraient preuve de bonne volonté pour embaucher des apprentis ? De plus, l'expérience prouve que la labellisation est une procédure très compliquée. Les petites entreprises y sont-elles prêtes ?

**M. le rapporteur.** Il s'agit surtout d'un encouragement.

**M. Jean-Patrick Gille.** Un tel label risque d'être une sorte de gadget puisque, par ailleurs, on crée une obligation pour les entreprises de plus de 250 salariés. Si l'on conçoit cette disposition comme une transition, elle est inutile : on est déjà passé à l'étape ultérieure.

**M. Bernard Perrut.** Ce label peut inciter les entreprises à s’inscrire dans la dynamique de l’alternance. En outre, l’amendement dispose que la détention du label « *peut figurer, à titre de clause sociale, parmi les conditions d’exécution d’un marché ou d’un accord-cadre régi par le code des marchés publics* ». Cela permettra aux collectivités locales, dans le cadre de leurs appels d’offres, de favoriser les entreprises qui ont la volonté d’accueillir des jeunes et de les former.

**M. le rapporteur pour avis.** Le label est aussi une réponse à la demande de simplification administrative formulée par les entreprises.

**M. Jean-Patrick Gille.** Je suis très favorable aux clauses sociales prévues à l’article 14 du code des marchés publics. Cela dit, la logique voudrait que l’on favorise les entreprises qui sont au-delà du quota de 4 %. Sinon, vous affaiblissez votre propre démarche.

**M. le rapporteur.** Le quota et le label ne répondent pas à la même logique. Le non-respect du quota expose à une sanction financière, alors que le label est une reconnaissance.

*La Commission adopte l’amendement AS 38.*

### *Article 3*

(art. L. 6222-5-1 du code du travail)

## **Faculté de passer un contrat d’apprentissage avec deux employeurs dans les activités saisonnières**

Cet article instaure une faculté de passer un contrat d’apprentissage avec deux employeurs pour l’exercice d’une activité saisonnière.

### **1. La difficulté de développer l’apprentissage dans les activités saisonnières**

Les secteurs les plus concernés par les activités saisonnières se caractérisent traditionnellement par un recours important à l’apprentissage, qui constitue le mode de formation et de recrutement naturel de certains des métiers qui y sont exercés ; c’est ainsi qu’en 2009, 11,6 % des embauches d’apprentis ont eu lieu dans l’hôtellerie et la restauration, 9,1 % dans les industries agroalimentaires et 2,6 % dans l’agriculture et la pêche <sup>(1)</sup>.

Pour autant, alors qu’il s’agit de secteurs où l’on croit à l’apprentissage, son développement y est limité par la difficulté à concilier sa mise en œuvre avec le caractère saisonnier de certaines activités. Actuellement, en effet, le droit ne permet pas à un jeune de suivre un apprentissage qui se déroulerait dans deux entreprises différentes, selon les rythmes saisonniers qui s’imposent dans diverses activités liées à la production agricole ou à l’économie touristique, qu’il s’agisse

---

(1) DARES, « Analyses », n° 2011-010, février 2011.

d'entreprises exerçant la même activité (mais dans deux lieux différents, par exemple un hôtel de bord de mer actif aux beaux jours et un hôtel de station de sports d'hiver) ou, *a fortiori*, d'entreprises exerçant des activités différentes, dans lesquelles le jeune souhaiterait se former parallèlement. Comme le relèvent les services statistiques du ministère chargé du travail dans une étude portant sur les ex-apprentis sortis du système de formation en 2004, 20 % de ces jeunes ont été amenés à signer plusieurs contrats d'apprentissage successifs, soit parce que l'un a été rompu, soit pour préparer un autre diplôme de niveau équivalent ou supérieur, cet enchaînement des contrats étant surtout fréquent dans les formations dispensées dans les secteurs de l'agriculture, des métiers de bouche, du bâtiment et du commerce<sup>(1)</sup>. On peut penser que ce recours à des contrats successifs est parfois imposé par l'impossibilité de préparer en même temps deux diplômes.

## 2. Le dispositif proposé

Le dispositif proposé prend la forme d'un nouvel article du code du travail qui s'insérerait dans la sous-section consacrée à la « *conclusion du contrat* [d'apprentissage] ». Cette insertion apparaît naturelle puisqu'il s'agit d'instituer de nouvelles modalités de conclusion des contrats d'apprentissage, qui dérogeront au principe général, posé à l'article L. 6221-1 du même code, selon lequel ces contrats sont passés entre un apprenti et un (et un seul) employeur. Elle a aussi pour effet que les modalités d'application de la mesure seront déterminées par décret en Conseil d'État (l'article L. 6222-6 du même code le prévoyant pour l'ensemble de la sous-section en cause), ce qui apportera des garanties de sécurité juridique.

Le dispositif autorise donc la conclusion d'un contrat d'apprentissage entre, d'une part, deux employeurs agissant « *conjointement* », d'autre part une personne éligible « *en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2* » du code du travail, c'est-à-dire une personne répondant aux conditions d'âge régissant l'accès à l'apprentissage (avoir de seize à vingt-cinq ans, avec diverses dérogations).

### a) Une dérogation précisément ciblée : les activités saisonnières

La dérogation à la règle de l'employeur unique devra être justifiée par « *l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2* » du code du travail. Le paragraphe ainsi visé définit deux des cas de recours autorisé aux contrats à durée déterminée (CDD) de droit commun : les « *emplois à caractère saisonnier* » et ceux pour lesquels « *il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée* » (CDD dits d'usage). La mention même des activités saisonnières dans le texte de la proposition de loi interdit que l'on n'étende le champ de l'apprentissage à deux employeurs aux secteurs à CDD d'usage (pour autant qu'une telle extension ait un sens).

Quant à la notion d'emploi « *à caractère saisonnier* », elle a suscité une abondante jurisprudence qui l'a précisée. La Cour de cassation a ainsi considéré

---

(1) DARES, « *Analyses* », n° 2010-077, novembre 2010.

que « *le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs* »<sup>(1)</sup>. Les branches d'activité où la notion d'emploi saisonnier est principalement reconnue sont l'agriculture et les industries agroalimentaires ainsi que le tourisme, sans, toutefois, que cela exclue d'autres activités. Dans l'agriculture et les industries agroalimentaires, les travaux saisonniers sont essentiellement ceux liés à la récolte ou au conditionnement des produits. Dans le tourisme, les travaux saisonniers peuvent être le fait d'entreprises dont l'activité est déterminée par les saisons (par exemple, l'enseignement du ski, la location et la vente de matériels de sports d'hiver), mais aussi d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saisonnalité (par exemple, les hôtels et commerces des stations touristiques).

### ***b) Un contrat de travail complété pour être sécurisé***

Pour sécuriser le dispositif, la proposition de loi prévoit la conclusion obligatoire, en annexe du contrat de travail, d'une convention entre les deux employeurs et l'apprenti, afin de déterminer :

– le calendrier, qui devra être prédéfini, d'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises ;

– la répartition entre les deux employeurs de la rémunération à verser pendant les périodes de formation.

Il est clair, à la lecture de ces dispositions, que le dispositif ne pourra être utilisé que si les périodes d'emploi dans les entreprises sont bien des périodes successives, de surcroît fixées dès la signature du contrat, ce qui est compatible avec les activités saisonnières mais écarte *a contrario* les risques de dérive vers d'autres types d'activités. En aucun cas, il ne s'agit de laisser se développer un système de co-emploi des apprentis sur de mêmes périodes de travail ou des périodes se chevauchant.

Afin de garantir la qualité de la formation et de l'encadrement, votre Commission des affaires sociales a spécifié que l'apprenti devra bénéficier d'un maître d'apprentissage chez chacun des deux employeurs.

### ***c) Les conditions de rupture du contrat***

Enfin, les conditions de rupture du contrat sont précisées. À cet égard, on rappelle que les articles L. 6222-18 et suivants du code du travail encadrent strictement la rupture du contrat d'apprentissage, laquelle est seulement possible :

---

(1) *Chambre sociale, 12 octobre 1999, Bull., 1999, V, n° 373, p. 274.*

– durant les deux premiers mois de l'apprentissage, unilatéralement par l'employeur ou l'apprenti, et ce sans indemnité (sauf clause contractuelle la prévoyant) ;

– en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé avant le terme du contrat, à l'initiative de l'apprenti ;

– par accord écrit des parties ;

– sur décision du conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

La proposition de loi telle qu'amendée en Commission des affaires sociales dispose que la rupture du contrat d'apprentissage « *dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18* » précité pourra être demandée par les deux employeurs ou par un seul d'entre eux, qui en assumera alors les éventuelles conséquences financières.

Suite à un amendement adopté en Commission, il est également précisé qu'une période d'essai de deux mois trouvera place successivement chez chacun des deux employeurs.

### **3. Les questions qui restent ouvertes**

Afin que ce dispositif innovant connaisse l'application la plus satisfaisante, il conviendra de veiller à ce que son régime juridique soit parfaitement clair. Dans cette optique, certains points paraissent appeler des précisions, s'agissant notamment des conditions d'enregistrement du contrat (quelle chambre consulaire sera compétente ?). La réponse à cette question devrait être apportée par un texte réglementaire, en application de l'article L. 6224-1 du code du travail, selon lequel le contrat d'apprentissage est « *adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État* » ;

Enfin, comme pour d'autres mesures de la présente proposition de loi, la question de l'extension aux contrats de professionnalisation de ce dispositif prévu pour ceux d'apprentissage a été soulevée lors des auditions.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 21 de M. Jean-Patrick Gille, tendant à supprimer l'article.*

**M. Jean-Patrick Gille.** L'article 3 permet à deux employeurs de conclure conjointement un contrat avec un apprenti, pour l'exercice d'une activité saisonnière. J'ai déjà dit, ce matin, combien nous étions opposés à une telle mesure.

Non seulement l'apprenti doit déjà résoudre des difficultés pratiques d'hébergement et de transport liés à la distance séparant son domicile, son lieu de travail et son centre de formation, mais, si vos propositions sont adoptées, il aura

deux employeurs – situées dans deux endroits différents –, relèvera de deux centres de formation d'apprentis (CFA), voire préparera deux diplômes et sera peut-être même soumis à deux périodes d'essai. Bref, pour faire de la quantité, on accroîtra la précarité !

En outre, comment se feront les ruptures de contrat dans ce cadre ? Je rappelle que, dans le secteur de la restauration, leur taux s'élève à 40 % !

Vous pourrez toujours m'opposer des exemples de situations où le dispositif serait pertinent. Mais on ne légifère pas pour quelques cas, surtout si cela engendre des problèmes supplémentaires !

**M. Gérard Cherpion, rapporteur.** Avis défavorable : tout le monde est conscient des difficultés de mise en œuvre du dispositif proposé, mais il ne faut pas, pour autant, renoncer à l'opportunité offerte aux jeunes de préparer deux diplômes complémentaires pour une même activité. Ainsi, en montagne, un apprenti pourrait être pisteur-secouriste l'hiver et accompagnateur moyenne montagne l'été.

Par ailleurs, cette mesure est induite par l'article 5 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise que les partenaires sociaux viennent de signer.

**M. Jean-Patrick Gille.** Vous ne raisonnez plus en termes de formation, mais d'emploi. Or le contrat d'apprentissage est à la fois un contrat de travail et un instrument de formation des jeunes, qui, de surcroît, concerne beaucoup de mineurs, qu'il convient de protéger. Avec le dispositif proposé, vous ouvrez la porte à toutes les dérives ; une grande partie du secteur de la restauration risque d'y avoir recours ; pour le jeune, ce sera ça ou rien !

En outre, l'accord national interprofessionnel n'a pas été signé par toutes les parties ; il existait notamment des divergences sur ce point.

Enfin, pour régler certains cas particuliers, pourquoi ne pas avoir recours à un groupement d'employeurs ?

**M. le rapporteur.** Je suis heureux de vous l'entendre dire, car nous proposons par ailleurs de développer les groupements d'employeurs !

Le dispositif proposé me semble trop complexe pour pouvoir être dévoyé.

**M. Bernard Perrut, président.** Ne nous focalisons pas sur la restauration : le dispositif bénéficiera à d'autres secteurs, comme les activités liées au tourisme, où cette faculté de recourir à l'alternance est perçue comme une chance.

*La Commission rejette l'amendement AS 21.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 40 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à préciser certains aspects du dispositif, notamment afin d'indiquer que l'apprentissage à deux employeurs peut viser deux diplômes différents.

**M. Jean-Patrick Gille.** Après les deux employeurs, les deux périodes d'essai et les deux CFA – qui devront organiser des cursus de formation à mi-année –, voici maintenant les deux diplômes différents ! Le problème, c'est que, pour obtenir un diplôme, il faudra valider un certain nombre d'heures de formation. Pratiquement, comment fera-t-on ?

**M. Bernard Perrut, président.** Ce point sera précisé ultérieurement : la fixation des principes est une chose, celle de leurs modalités d'application en est une autre.

**M. Jean-Patrick Gille.** Autrement dit, vous n'avez pas la réponse !

*La Commission adopte l'amendement AS 40.*

*L'amendement AS 15 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

*La Commission adopte l'amendement de précision AS 41 du rapporteur.*

*Puis, elle en vient à l'amendement AS 42 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** La rupture unilatérale d'un contrat d'apprentissage, par l'employeur comme par l'apprenti, n'est autorisée que durant les deux premiers mois. Le présent amendement vise à adapter cette période d'essai au contrat d'apprentissage à deux employeurs signé dans le cadre d'une activité saisonnière.

**M. Jean-Patrick Gille.** Et l'on nous assure qu'il ne s'agit pas d'une forme de précarisation !

*La Commission adopte l'amendement AS 42.*

*Elle est saisie de l'amendement AS 43 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Afin de garantir la qualité de son encadrement et de sa formation, l'apprenti à deux employeurs doit bénéficier d'un maître d'apprentissage dans chacune des entreprises.

**M. Michel Issindou.** L'intention du dispositif est louable – permettre à un jeune d'avoir un métier à temps plein, sans devoir s'arrêter de travailler pendant six mois –, mais sa mise en œuvre risque d'être compliquée !

*La Commission adopte l'amendement AS 43.*

*La Commission examine l'amendement AS 44 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit de clarifier les conditions de la rupture du contrat dans le cadre d'une activité saisonnière.



**M. Jean-Patrick Gille.** S'il y a deux employeurs, lorsqu'il y a rupture avec l'un, que se passe-t-il avec l'autre ?

**M. le rapporteur.** Le contrat est rompu à la charge de l'employeur qui est à l'origine de la rupture.

**M. Jean-Patrick Gille.** Et que devient l'apprenti ?

**M. le rapporteur.** Il doit trouver un autre employeur.

*La Commission adopte l'amendement AS 44.*

*Elle en vient à l'amendement AS 8 de M. Francis Vercamer.*

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement tend à permettre à deux employeurs saisonniers d'embaucher un titulaire d'un contrat de professionnalisation.

**M. le rapporteur.** Sur le principe, j'y suis favorable, mais il existe une incohérence rédactionnelle entre le deuxième et le dernier alinéa.

**M. Francis Vercamer.** En effet ! Je vais la corriger et je présenterai un nouvel amendement en séance publique.

*L'amendement AS 8 est retiré.*

*La Commission adopte l'article 3 modifié.*

#### *Article 3 bis (nouveau)*

(art. L. 1251-7, L. 1251-12, L. 1251-57 et L. 6226-1 du code du travail)

### **Création d'une voie d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire**

Cet article vise à ouvrir une opportunité d'apprentissage dans le cadre du travail temporaire. En effet, plus de 30 % de la population intérimaire a moins de 25 ans et le besoin de qualification y est très fort. Les entreprises de travail temporaire, qui y sont habilitées légalement, ont d'ailleurs déjà développé une activité de contrats de professionnalisation qui concerne plusieurs milliers de salariés par an ; près du tiers de ces contrats a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, pour une durée moyenne de onze mois ; la branche du travail temporaire est donc à même de construire des formations longues et diplômantes pour ses salariés temporaires. L'ouverture du cadre de l'apprentissage lui permettrait de développer son rôle dans ce domaine ; elle a été demandée par la majorité des partenaires sociaux de la branche (quatre fédérations de salariés sur cinq) dans une lettre paritaire adressée en mars 2011 au Gouvernement ; elle est également demandée par l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des jeunes qui vient d'être ratifié.

Afin de garantir la qualité de l'accompagnement des jeunes, il est proposé qu'ils bénéficient obligatoirement de maîtres d'apprentissage à la fois dans l'entreprise de travail temporaire et dans les entreprises utilisatrices et que chaque mission dans ces entreprises dure au moins six mois.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 45 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet article additionnel vise à ouvrir le cadre de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire, conformément au souhait exprimé à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 7 juin.

**M. Jean-Patrick Gille.** Il s'agit d'un détournement, et de l'apprentissage, et de l'intérim ! L'apprentissage implique une formation initiale qualifiante de longue durée : comment pourra-t-on l'assurer dans le cadre d'un intérim ? En prétendant faciliter l'apprentissage, on est en train d'en changer la nature. Ce n'est pas responsable !

**M. le rapporteur.** L'amendement précise que « *la durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois* ». De surcroît, dans une lettre paritaire signée par quatre fédérations de salariés sur cinq et adressée en mars 2011 au Gouvernement, la branche du travail temporaire a pris des engagements en termes de nombre d'apprentis et de qualité de l'apprentissage.

**M. Jean-Patrick Gille.** Lorsqu'on embauche une personne en intérim, c'est pour qu'elle travaille à temps plein. Dès lors, comment un apprenti pourrait-il suivre sa formation ? À la limite, si un employeur veut faire appel, pour un remplacement, à un jeune en formation, il peut utiliser un contrat de professionnalisation.

Je ne vois pas à quoi une telle mesure pourra servir, sinon à permettre à l'employeur de diminuer la rémunération de l'intérimaire, ou d'utiliser l'intérim pour compenser l'absence de l'apprenti durant les périodes de formation.

Ne remettons pas en cause la qualité du travail réalisé depuis des années simplement pour faire du chiffre !

**M. Bernard Perrut, président.** Monsieur Gille, il convient de faire confiance aux entreprises de travail temporaire, dont la qualité de l'accompagnement est reconnue. Par ailleurs, l'exposé des motifs précise bien que cet amendement répond à une logique qualitative, et non quantitative.

**M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis de la Commission des affaires économiques.** Grâce à cette mesure, il sera plus facile pour un apprenti de se faire accueillir dans une entreprise et d'en changer si les choses se passent mal.

**M. le rapporteur.** La branche de l'intérim a déjà recours aux contrats de professionnalisation – je crois qu'il en existe près de 10 000. Les entreprises disposent donc d'un savoir-faire en ce domaine. L'amendement s'inscrit dans ce mouvement, tout en offrant aux apprentis des possibilités de mobilité.

**M. Jean-Patrick Gille.** Je suis favorable au développement des contrats de professionnalisation, mais opposé à l'ouverture du cadre de l'apprentissage à l'intérim, car cela me semble contradictoire.

*La Commission adopte l'amendement AS 45.*

*Les amendements AS 10, AS 11 et AS 18 de Mme Pascale Gruny ne sont pas défendus.*

#### *Article 4*

(art. L. 6325-7 du code du travail)

### **Faculté de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire**

Cet article permet de renouveler une fois, avec le même employeur, un contrat de professionnalisation à durée déterminée lorsque ce renouvellement est justifié par la préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire.

#### **1. Le droit en vigueur**

Dans sa rédaction présente, l'article L. 6325-7 du code du travail permet un renouvellement unique du contrat de professionnalisation à durée déterminée « *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* ».

Cette réglementation rend compte d'un compromis entre deux exigences :

– une exigence de protection contre l'abus des situations précaires, qui justifie les diverses limites en durée et en nombre de renouvellements que le code du travail pose systématiquement aux différentes formes de contrats à durée déterminée et d'intérim ;

– une exigence de souplesse et de réponse au désir légitime des titulaires de contrats de professionnalisation d'achever leur formation et d'obtenir leur diplôme ou leur certification, même s'ils ont rencontré un « accident de parcours ».

Que ce soit l'effet des accidents de parcours ou plus vraisemblablement celui de l'allongement des études et de l'élévation des qualifications, le fait est que l'enchaînement de plusieurs contrats d'alternance devient de plus en plus fréquent. 17,5 % des jeunes (de moins de 26 ans) signataires d'un contrat de professionnalisation en 2010 sortaient d'un autre contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation), ce taux étant en augmentation (il était

de 13,2 % en 2007, de 14,6 % en 2008 et de 18,2 % en 2009, ce pic étant sans doute lié pour partie à l'impact de la crise, qui a pu conduire des jeunes à poursuivre leurs études en passant un nouveau contrat plutôt qu'à se confronter immédiatement à un marché du travail défavorable)<sup>(1)</sup>.

## 2. Le dispositif proposé

Afin de répondre à ce besoin légitime de qualifications plus élevées ou plus variées, il est proposé d'étendre la possibilité de renouveler, toujours une seule fois, le contrat de professionnalisation au cas de figure de la préparation d'une « *qualification supérieure ou complémentaire* », après l'obtention de celle qui était initialement visée.

Il y a en effet deux cas de figure à envisager : dans le cadre de la poursuite de ses études, un jeune peut souhaiter, par exemple, préparer un BTS après un bac professionnel ; il peut aussi, ayant obtenu son diplôme « principal », constater que l'exercice de son métier implique l'obtention d'une autre qualification, pas forcément de niveau plus élevé, que cela résulte de la réglementation ou des pratiques de recrutement des entreprises.

Au demeurant, la notion de « *mention complémentaire* » existe déjà dans la hiérarchie des titres, pour désigner « *un diplôme national qui vise à donner à son titulaire une qualification spécialisée* ». Sans s'en tenir à cette définition étroite, il est clair que la notion de qualification « *complémentaire* » pourra utilement être précisée par un texte réglementaire ou une circulaire interprétative.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 22 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Michel Issindou.** Cet amendement tend à préciser que le renouvellement d'un contrat de professionnalisation ne peut être qu'exceptionnel. Il convient d'éviter qu'il ne devienne la règle, faute de débouchés professionnels !

**M. le rapporteur.** Avis défavorable : le terme « *exceptionnellement* » n'a aucune valeur juridique. Cet adverbe risquerait de provoquer de nombreux litiges.

*La Commission rejette l'amendement AS 22.*

*Puis elle examine l'amendement AS 23 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Michel Issindou.** Dans le même esprit, l'amendement AS 23 vise à éviter que le contrat de professionnalisation, d'une durée moyenne de dix-huit mois, ne devienne un contrat de professionnalisation de trente-six mois pour obtenir une qualification identique.

---

(1) DARES, « *Analyses* », n° 2010-047, juillet 2010, et n° 2011-028, avril 2011.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable : cela reviendrait à supprimer l'article 4 en conservant le dispositif actuel. Or l'article 4 de l'accord national interprofessionnel prévoit que le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé pour que le bénéficiaire puisse « *accroître ou élargir* » la qualification acquise.

*La Commission rejette l'amendement AS 23.*

*Elle en vient aux amendements AS 25 et AS 24 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous souhaiterions au moins soumettre le renouvellement du contrat de professionnalisation à deux conditions : premièrement, qu'il serve à préparer une qualification supérieure, et non complémentaire, sinon on risque de découper les diplômes en tranches complémentaires ; deuxièmement, qu'il débouche sur un contrat à durée indéterminée (CDI).

**M. le rapporteur.** Rien aujourd'hui n'empêche de signer un CDI après un CDD !

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous souhaiterions que cela devienne obligatoire.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable sur les deux amendements : les adopter reviendrait à vider de son sens le dispositif, qui vise à permettre le renouvellement d'un CDD de professionnalisation, sous réserve que cela permette d'accéder à une meilleure qualification.

**M. Michel Issindou.** Si l'on permet de renouveler un contrat de professionnalisation sans CDI à la clé, on précarisera les parcours professionnels, alors qu'on prétend les « sécuriser ».

Votre texte est fait pour les employeurs, non pour les salariés !

**M. le rapporteur.** Pas du tout : pour un jeune, l'obtention d'une qualification supérieure ou complémentaire est un ascenseur social.

**M. Jean-Patrick Gille.** Le contrat de professionnalisation, qui a pris la suite du contrat d'adaptation, vise à permettre à une entreprise d'embaucher un jeune et de le former en fonction de ses besoins propres. Le risque de tels dispositifs, c'est qu'ils se substituent à des contrats traditionnels. Or vous allez rendre cette dérive possible.

Il faut une garantie de CDI, sinon cela reviendra à mettre en place un dispositif de sous-emploi pour les jeunes, avec une rémunération inférieure.

Nous ne sommes pas vent debout contre votre proposition, mais nous souhaitons l'encadrer.

**M. le rapporteur.** Un chef d'entreprise n'embauche pas un jeune par philanthropie : si le renouvellement du contrat de professionnalisation lui semble nécessaire, c'est dans l'intérêt de son entreprise. Je suis persuadé que cela débouchera sur des embauches en contrat à durée indéterminée.

**M. Fernand Siré.** Beaucoup d'artisans acceptent de former des apprentis sans avoir nécessairement les moyens de les embaucher en CDI. Si cela devient obligatoire, ils ne le feront plus.

**M. Jean-Patrick Gille.** Je suis d'accord mais, en l'occurrence, il ne s'agit pas d'un apprentissage, mais d'un contrat de professionnalisation, qui a été conçu par les partenaires sociaux pour répondre à d'autres besoins. La tentation sera grande pour un employeur de recourir à un dispositif qui permettra de faire travailler un jeune, pendant deux ans, à un salaire inférieur au SMIC !

*La Commission rejette successivement les amendements AS 25 et AS 24.*

*Elle adopte l'amendement rédactionnel AS 46 du rapporteur.*

*L'amendement AS 16 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

*Puis elle adopte l'article 4 modifié.*

#### *Article 4 bis (nouveau)*

(art. L. 6325-14-1 du code du travail)

### **Faculté d'achever la formation en cas de rupture de certains contrats de professionnalisation durant leurs trois derniers mois**

Cet article vise à étendre à certains contrats de professionnalisation une mesure inscrite dans la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : la faculté, pour les jeunes apprentis dont le contrat a été rompu (pas à leur initiative), de poursuivre pour trois mois au plus leur formation en centre de formation d'apprentis afin de passer leur diplôme. Le même dispositif serait appliqué, à l'initiative des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), aux contrats de professionnalisation d'une durée comparable à celle des contrats d'apprentissage, soit un an au moins.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 47 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie accorde aux jeunes apprentis, dont le contrat a été rompu à l'initiative de l'employeur, la faculté de poursuivre leur formation en CFA, durant trois mois au plus, de manière à pouvoir obtenir leur diplôme. Le présent amendement vise à appliquer un dispositif similaire aux

contrats de professionnalisation d'une durée comparable à celle des contrats d'apprentissage.

*La Commission adopte l'amendement AS 47.*

### *Article 5*

(art. L. 6224-5 et L. 6252-4-1 du code du travail)

## **Simplification des formalités et renforcement du contrôle en matière d'apprentissage**

Cet article vise à simplifier et à rendre plus efficace la gestion administrative de l'apprentissage, à l'aide de deux mesures.

### **1. La suppression du contrôle administratif sur la validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage**

Il est d'abord proposé d'abroger l'article L. 6224-5 du code du travail, selon lequel « *la mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative* ».

Il convient de rappeler à cet égard que la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a transféré aux chambres consulaires la mission d'enregistrer les contrats d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6224-1 du code du travail. Antérieurement, ce code prévoyait, en principe, un enregistrement par les services déconcentrés du ministère chargé du travail ; cependant, la mission d'enregistrement avait déjà été déléguée aux chambres consulaires.

Cette mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires s'accompagne pour elles de l'obligation, prévue à l'article L. 6224-2 du même code, de procéder à un contrôle rigoureux de la conformité des contrats d'apprentissage à l'ensemble de la réglementation de l'apprentissage.

Par précaution sans doute, le législateur de 2005 avait toutefois souhaité maintenir la fiction d'un contrôle des services de l'État, en spécifiant que la mission d'enregistrement des chambres était « *assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement* » par ces services. Cette disposition, dont est issu <sup>(1)</sup> l'article L. 6224-5 qu'il est proposé d'abroger, sert de base à une procédure assez lourde et dilatoire qui est décrite dans la partie réglementaire du code du travail, aux articles R. 6224-5 et suivants : un exemplaire de chaque contrat d'apprentissage enregistré doit être transmis, sans délai, par la chambre consulaire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente ; celle-ci peut demander la

---

(1) Sa rédaction a été marginalement modifiée lors de la recodification du code du travail en 2008.

transmission des pièces annexes du contrat ; l'administration dispose d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception du contrat pour s'opposer à son enregistrement ou demander une régularisation si le défaut de validité peut être corrigé dans un délai de dix jours. En pratique, les DIRECCTE ont d'autres missions plus utiles à remplir et leur contrôle se limite le plus souvent à l'application d'un tampon. Cependant, l'existence de ce contrôle ajoute quinze jours de délai dans la procédure de finalisation des contrats d'apprentissage.

Naturellement, la suppression de cette procédure de contrôle systématique *a priori*, mais théorique, à l'enregistrement des contrats n'enlève rien aux prérogatives de contrôle *a posteriori* de l'inspection du travail, étant rappelé qu'en matière d'apprentissage, ces prérogatives sont renforcées, ce qui est légitime puisque l'on est en présence de jeunes en formation. Ainsi les articles L. 6225-1 et suivants du code du travail habilite-ils l'administration à s'opposer au recrutement d'apprentis par une entreprise, voire à y faire cesser les contrats en cours, si un contrôle montre que cette entreprise ne respecte pas la réglementation de l'apprentissage ou les clauses des contrats de ses apprentis ; la résiliation de contrats d'apprentissage aux frais de l'entreprise et l'interdiction de nouveaux recrutements d'alternants sont également possibles si l'inspection du travail établit un « *risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité physique ou morale* » d'un apprenti.

Votre rapporteur souhaite qu'au-delà de la suppression de l'intervention inutile des DIRECCTE dans l'enregistrement des contrats d'apprentissage, on puisse progresser rapidement dans la simplification des formalités d'embauche des alternants, que le plus grand nombre des personnes qu'il a auditionnées ont jugées très complexes. À cet égard les chambres consulaires ou les OPCA (dans le cas des contrats de professionnalisation) ont aussi leur responsabilité, car leurs formulaires et leurs dossiers ne sont pas homogénéisés. En lien avec le déploiement de l'outil internet consacré à l'alternance prévu à l'article 2 de la proposition de loi, il faut parvenir à simplifier et dématérialiser autant que possible les formalités.

Ne serait-il pas possible de concevoir un formulaire unique simplifié de déclaration d'intention d'embauche d'alternant (que ce soit en apprentissage ou en professionnalisation), formulaire que rempliraient l'employeur et l'alternant, après quoi les chambres consulaires, OPCA et centres de formation auraient la charge du reste des formalités ? Les représentants des chambres consulaires et des OPCA rencontrés par votre rapporteur se sont montrés ouverts à un renforcement de leur rôle dans ce domaine.



## **2. De nouvelles prérogatives pour les services chargés du contrôle de la formation professionnelle**

Le présent article 5 propose par ailleurs d'habiliter les services de contrôle de la formation professionnelle à contrôler les entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts est, on le rappelle, actuellement due par les entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteignent pas un taux de 3 % de salariés en alternance (ou dans des situations assimilées) dans leur effectif ; elle est assise sur la masse salariale, son taux étant de 0,1 %. L'article 6 *infra* porte le quantum à atteindre à 4 % et prévoit une modulation, selon l'éloignement des entreprises par rapport à cet objectif, du taux de la contribution entre 0,05 % et 0,3 %.

Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle, services déconcentrés de l'État, ont pour mission de contrôler les organismes dispensateurs et financeurs de la formation professionnelle, tels que les OPCA, mais aussi le respect par les entreprises de leur obligation de financement de la formation, laquelle est calculée en pourcentage de leur masse salariale et est réalisée par des versements à des organismes mutualisateurs (OPCA) ou, pour partie, par le financement direct de dépenses de formation pour leurs salariés. Ce contrôle des entreprises amène donc ces services à vérifier la masse salariale de celles-ci, ainsi que, le cas échéant, la réalité des formations qu'elles financent directement pour leurs salariés. Il apparaît donc cohérent d'y adjoindre un contrôle du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, contrôle connexe qui reposera aussi sur la vérification de la masse salariale et sur celle d'un volet de l'effort interne de formation des entreprises, en l'espèce l'emploi de jeunes en alternance. De fait, les services de contrôle de la formation professionnelle seront mieux à même d'exercer ce contrôle de la contribution supplémentaire que ne le sont les autres services d'inspection du travail.

À cette fin, la proposition de loi insère un nouvel article L. 6252-4-1 dans le code du travail, qui prendra place dans les dispositions relatives au contrôle de l'apprentissage et plus précisément dans la sous-section qui définit l'objet de ce contrôle et les fonctionnaires qui en sont chargés. La rédaction vise l'ensemble des agents déjà habilités à contrôler la formation professionnelle, définis à l'article L. 6361-5 du code précité ; ces agents seront donc habilités à contrôler les déclarations<sup>(1)</sup> des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage ; ils pourront se faire remettre tous documents justificatifs et plus généralement il est prévu que leur contrôle sera effectué selon les procédures et sous les sanctions prévues en matière de contrôle de la formation professionnelle. Enfin, il est à noter que les prérogatives de l'administration fiscale sont réservées,

---

(1) Ces déclarations sont faites aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, les OCTA, car ceux-ci sont chargés de collecter la contribution supplémentaire, que les entreprises doivent verser avant le 1<sup>er</sup> mars sur les salaires de l'année précédente.

le Trésor public ayant selon l'article 230 H la mission de recouvrer la contribution supplémentaire à l'apprentissage en l'absence de versement spontané par le biais d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

\*

*La Commission examine l'amendement AS 26 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Jean-Patrick Gille.** La suppression du contrôle de validité de l'enregistrement des contrats d'apprentissage par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) est présentée comme une mesure de simplification dans le cadre de la révision générale des politiques publiques. Or les chambres consulaires n'ont pas forcément le même point de vue que les DIRECCTE, souvent plus exigeantes. Si celles-ci ne contrôlent plus l'enregistrement des contrats d'apprentissage, elles tenteront de rattraper *a posteriori*, au titre de l'inspection du travail, les éventuelles erreurs des chambres consulaires, ce qui provoquera des contentieux.

Par ailleurs, il existe un risque de conflit d'intérêts concernant les chambres consulaires, qui sont très impliquées dans le dispositif des CFA et qui, surtout, seraient chargées de contrôler leurs mandants.

L'amendement AS 26 vise à rétablir un double contrôle qui permettait d'éviter ces situations délicates.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable : il s'agit simplement de supprimer une formalité inutile, qui faisait perdre de quinze jours à trois semaines sur tous les contrats pour ce qui n'était souvent qu'un simple coup de tampon. En cas de problème, les DIRECCTE pourront toujours intervenir à la demande des chambres consulaires lors de l'enregistrement du contrat, de même qu'elles conserveront leur pouvoir d'inspection et de contrôle *a posteriori*.

Ajoutons que les entreprises concernées seront labellisées.

*La Commission rejette l'amendement AS 26.*

*Elle adopte l'amendement rédactionnel AS 48 du rapporteur.*

*L'amendement AS 17 de Mme Pascale Gruny n'est défendu.*

*Puis elle adopte l'article 5 modifié.*

*Article 5 bis (nouveau)*

### **Expérimentation d'une association des chambres consulaires à l'inspection de l'apprentissage**

Cet article confie dans certains territoires, à titre expérimental, un rôle aux chambres consulaires dans l'inspection de l'apprentissage (qui comprend

l'inspection pédagogique, administrative et financière des centres de formation d'apprentis et le contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises).

Cette proposition est inspirée de l'expérience des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, dans lesquelles cette inspection est déjà assurée dans ces conditions, avec apparemment de bons résultats, puisque le taux de rupture des contrats d'apprentissage y est le tiers de la moyenne nationale (8 % contre 24 %). Cette nouvelle mission serait complémentaire de celles déjà exercées par les réseaux consulaires en matière d'accompagnement des entreprises pour trouver un apprenti, d'enregistrement des contrats et de médiation pour la gestion des difficultés éventuelles durant le contrat.

\*

*La Commission examine l'amendement AS 49 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement prévoit de confier dans certains territoires, à titre expérimental, un rôle aux chambres consulaires dans l'inspection de l'apprentissage. Ce dispositif a déjà été expérimenté avec succès dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, où le taux de rupture des contrats d'apprentissage est trois fois inférieur à la moyenne nationale.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cela revient à demander aux chambres consulaires de s'inspecter elles-mêmes, puisque les CFA relèvent de leur compétence !

Il convient de mener une vraie réflexion sur l'inspection de l'apprentissage : ne faudrait-il pas plutôt la confier aux régions ?

On a l'impression que l'on souhaite confier la responsabilité totale de l'apprentissage aux chambres consulaires. Ce ne serait pas forcément une bonne chose !

**M. Régis Juanico.** Par nature, les corps d'inspection doivent être indépendants. Sera-t-on dans ce cas de figure ?

**M. le rapporteur.** Cela se passe très bien en Alsace-Moselle, que ce soit en termes de suivi, de résultats ou de gestion globale de l'apprentissage. L'amendement tend à généraliser ces pratiques.

**M. le rapporteur pour avis.** Cette mesure contribuera à la responsabilisation de la filière : dans la mesure où les apprentis d'aujourd'hui seront les professionnels de demain, les chambres consulaires ont intérêt à veiller à ce qu'ils soient bien formés.

*La Commission adopte l'amendement AS 49.*

*Article 5 ter (nouveau)*

(art. L. 6241-12 du code du travail)

**Information des centres de formation d'apprentis sur la taxe d'apprentissage qui leur est affectée**

Afin de faciliter l'élaboration de leurs budgets prévisionnels par les centres de formation d'apprentis (CFA), il est proposé d'établir une transmission informatique à ces centres des décisions d'affectation de taxe d'apprentissage par les entreprises : les CFA seraient en conséquence informés de leurs moyens pour l'année scolaire suivante dès le mois de mars, et non pas en été au moment où les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA) leurs reversent les sommes affectées.

\*

*La Commission en vient à l'amendement AS 50 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Afin de faciliter l'élaboration de leurs budgets prévisionnels, je propose de transmettre informatiquement aux CFA les décisions d'affectation de la taxe d'apprentissage par les entreprises.

**Mme Marie-Christine Dalloz.** Cette transmission informatique ne risque-t-elle pas de faire double emploi avec la mise en place du « coffre-fort numérique » ?

**M. le rapporteur.** Non : l'information sera transmise automatiquement lorsque l'entreprise remplira son dossier d'affectation de la taxe d'apprentissage.

*La Commission adopte l'amendement AS 50.*

*Article 6*

(art. 230 H du code général des impôts)

**Renforcement et modulation de l'incitation fiscale au développement de l'alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus**

Il existe depuis 2006 une majoration de la taxe d'apprentissage applicable aux entreprises de 250 salariés et plus qui ne peuvent justifier d'un certain quantum de salariés en alternance dans leur effectif. Ce quantum est de 3 % depuis 2008, le taux de la majoration, assise sur la masse salariale, étant de 0,1 %.

L'article 6, tel qu'inscrit dans la proposition de loi initiale, portait le quantum à atteindre à 4 % et prévoyait une modulation, selon l'éloignement des entreprises par rapport à cet objectif, du taux de la majoration (intitulée contribution supplémentaire à l'apprentissage) entre 0,05 % et 0,3 %.

Le Gouvernement a par ailleurs inscrit une mesure identique à l'article 8 du projet de loi de finances rectificative pour 2011 (déposé sous le n° 3406 postérieurement au dépôt de la présente proposition de loi). Le choix de ce véhicule législatif est conforme au principe du « monopole fiscal » des lois de finances et de financement de la sécurité sociale, principe inscrit dans le projet de loi constitutionnelle relatif à l'équilibre des finances publiques, que l'Assemblée nationale a adopté en première lecture le 10 mai 2011.

En conséquence, votre Commission des affaires sociales a supprimé le présent article 6, dont le contenu et la portée sont plus longuement commentés dans son avis sur le projet de loi de finances rectificative précité.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 51 du rapporteur, tendant à supprimer l'article.*

**M. le rapporteur.** Conformément à la loi organique relative aux lois de finances et à la loi de révision constitutionnelle en cours d'examen, le dispositif inclus dans l'article 6 a été transposé dans le projet de loi de finances rectificative, car il avait une incidence fiscale.

**M. Jean-Patrick Gille.** Je m'étonne que, cette fois, vous n'ayez pas tenu compte de l'accord national interprofessionnel, qui proposait une solution différente, fondée sur des accords de branche !

**M. le rapporteur.** L'article 1<sup>er</sup> de l'accord national interprofessionnel dispose en effet que, si les branches s'engagent à augmenter de 10 % tous les ans le nombre d'apprentis durant les trois prochaines années, elles pourraient échapper au seuil des 4 %.

Pour transposer cette mesure, il faudrait que le Gouvernement ou les sénateurs déposent un amendement au projet de loi de finances rectificative. À titre personnel, je n'y suis pas favorable. Prenons l'exemple d'une entreprise employant 1 000 personnes, dont deux apprentis : si l'on appliquait l'accord, dans trois ans, elle en compterait au maximum 5, au lieu des 40 exigés ! Une telle disposition ne répond pas à l'esprit de la loi.

**M. Francis Vercamer.** Permettez-moi de signaler qu'en séance publique, d'où je reviens à l'instant, tous les groupes viennent de rappeler qu'ils sont attachés au respect du dialogue social.

L'idée d'accorder un délai de trois ans aux entreprises pour se mettre en conformité avec la loi n'est pas si mauvaise : il ne suffit pas d'avoir des apprentis, encore faut-il qu'ils soient bien formés !

*La Commission adopte l'amendement AS 51.*

*En conséquence, l'article 6 est supprimé.*

*Article 6 bis (nouveau)*

(art. L. 332-3-1 du code de l'éducation)

**Institution de périodes d'observation en entreprise pour les collégiens  
durant les vacances scolaires**

Certaines chambres consulaires proposent des stages de découverte en entreprise d'une semaine à des adolescents, pendant les vacances scolaires. Cependant, l'organisation de ces stages se heurte à des problèmes de droit et les chefs d'établissement refusent souvent de prendre la responsabilité des les conventionner. Le présent article vise donc à donner une base légale à ce type de « mini-stages ».

\*

*La Commission examine l'amendement AS 52 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement prévoit de donner une base légale aux stages de découverte en entreprise proposés aux adolescents par certaines chambres consulaires, durant les vacances scolaires.

**M. Jean-Patrick Gille.** Cette proposition est intéressante. Mais pourquoi confier la responsabilité de l'organisation des stages aux chambres consulaires ?

**M. le rapporteur.** Parce qu'actuellement ce sont elles qui s'en chargent et que, matériellement, ce sont les seules à pouvoir le faire.

**M. Jean-Patrick Gille.** Il ne me semble pas opportun de le préciser : on laisse penser que l'on confie l'ensemble du dispositif de l'alternance aux chambres consulaires.

**M. Régis Juanico.** N'oublions pas que les collégiens ont besoin des vacances scolaires pour récupérer. Il ne faudrait donc pas que ce genre d'initiatives se multiplient.

**M. le rapporteur.** Rassurez-vous, le dispositif ne concernera que les volontaires !

*La Commission adopte l'amendement AS 52.*

*Article 6 ter (nouveau)*

(art. L. 332-4 du code de l'éducation)

**Aménagements particuliers permettant une découverte approfondie des  
métiers en classe de quatrième et de troisième**

Cet article ouvre la possibilité pour l'Éducation nationale de créer des sections que l'on pourrait appeler « études métiers » en 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>, comme il existe, par exemple, des sections « sports études ». Tout en continuant à suivre le

tronc commun des collèges, des jeunes pourraient y réaliser des stages chez des employeurs agréés (comme le code de l'éducation le permet déjà) et en centre de formation d'apprentis. Il s'agirait ainsi de donner un cadre général, une véritable visibilité et des perspectives de développement aux différentes formes de « pré-apprentissage » sous statut scolaire qui coexistent aujourd'hui (classes préparatoires à l'apprentissage, parcours d'initiation aux métiers...), dans un cadre de droit instable et au bénéfice d'effectifs limités (estimés à environ 7 500 collégiens en 2008).

\*

*La Commission examine l'amendement AS 53 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement ouvre la possibilité, pour l'Éducation nationale, de créer des sections « études métiers » en classes de quatrième et de troisième, comme il existe des sections « sports études ». Tout en continuant à suivre les enseignements du tronc commun, les collégiens pourraient effectuer des stages chez des employeurs agréés et en CFA. On donnerait ainsi un cadre, une visibilité et des perspectives de développement aux différentes formes de « pré-apprentissage » sous statut scolaire qui existent déjà.

**M. Jean-Patrick Gille.** On a créé l'année dernière le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA), qui succédait au pré-apprentissage. Il est par ailleurs question de le modifier. Ne vaudrait-il pas mieux consolider le cadre actuel, plutôt que de multiplier les dispositifs car, sur le terrain, on ne sait plus où l'on en est !

**M. le rapporteur.** Le nouveau dispositif et le DIMA ne visent pas le même public : il s'agit ici de collégiens susceptibles d'être intéressés par une formule leur permettant de découvrir le monde de l'entreprise tout en continuant à suivre les enseignements du tronc commun.

*La Commission adopte l'amendement AS 53.*

*Article 6 quater (nouveau)*

(art. L. 337-3-1 du code de l'éducation)

### **Élargissement du champ du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA)**

Cet article vise à aménager le dispositif « DIMA » (dispositif d'initiation aux métiers en alternance). Ce dispositif a certes d'abord été conçu pour apporter une solution aux jeunes de 15 ans qui se retrouvent « en décrochage » en 3<sup>ème</sup> ; cependant, il est également susceptible de servir notamment pour des jeunes qui ne sont pas nécessairement en difficulté, mais qui, souhaitant se diriger vers l'apprentissage après avoir achevé leur scolarité au collège, peuvent trouver un intérêt à un « sas » de pré-apprentissage sous statut scolaire.

Il est donc précisé :

– que le DIMA n’est pas réservé aux jeunes de 15 ans, comme une certaine lecture de l’article législatif actuel peut y conduire, mais accessible à tous ceux ayant « *au moins* » atteint cet âge ;

– que le DIMA est accessible sans condition d’âge aux jeunes ayant achevé le cycle du collège.

\*

*Elle est ensuite saisie de l’amendement AS 54 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à préciser que le dispositif d’initiation aux métiers en alternance est ouvert aux jeunes de 15 ans, mais aussi aux jeunes plus âgés, et à le rendre accessible sans condition d’âge aux jeunes qui ont achevé le premier cycle de l’enseignement scolaire.

*La Commission adopte l’amendement AS 54.*

*Article 6 quinquies (nouveau)*

(art. L. 6222-1 du code du travail)

#### **Clarification de l’appréciation de la condition d’âge de quinze ans pour l’accès à l’apprentissage**

L’article L. 6222-1 du code du travail permet l’accès à l’apprentissage aux jeunes de 16 à 25 ans. Des aménagements ont été mis en place pour l’ouvrir aux jeunes âgés de 15 ans qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire, c’est-à-dire la classe de troisième.

Par dérogation, une circulaire du ministère de l’éducation nationale du 30 mai 1997 offre aux jeunes âgés de 14 ans la possibilité d’entrer en apprentissage (avec autorisation de l’inspection académique) dès lors qu’ils auront atteint 15 ans au cours du second semestre de l’année de signature du contrat et achevé la classe de troisième.

Le présent article donne une base légale à cet aménagement.

\*

*Puis elle examine l’amendement AS 91 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Il s’agit de donner une base légale à la circulaire du ministère de l’Éducation nationale, qui permet aux jeunes d’entrer en apprentissage dès lors qu’ils auront atteint 15 ans au cours du second semestre de l’année de signature du contrat et achevé la classe de troisième.

**M. le rapporteur.** Favorable.



**M. Jean-Patrick Gille.** Alors que les dispositifs que nous avons votés jusqu'ici permettent à ces jeunes de découvrir l'entreprise tout en restant dans le cadre scolaire, il ne s'agit de rien d'autre ici que de légaliser l'apprentissage à 15 ans en contournant l'obligation scolaire.

**M. le rapporteur.** L'article L. 6222-1 du code du travail autorise déjà, dans sa rédaction actuelle, les jeunes âgés de 15 ans à conclure un contrat d'apprentissage. Il s'agit simplement de préciser qu'il suffit d'avoir 15 ans dans l'année de la signature du contrat.

*La Commission adopte l'amendement AS 91.*

*Article 6 sexies (nouveau)*

(art. L. 6222-12-1 du code du travail)

**Dérogation permettant aux centres de formation d'apprentis d'accueillir des jeunes pendant un an au plus en l'absence de contrat d'apprentissage**

Chaque année, plusieurs milliers d'apprentis sont contraints d'abandonner leur formation, faute d'avoir pu trouver à temps un employeur. Certains conseils régionaux ont donc mis en place des dispositifs innovants d'accompagnement, qui permettent à un apprenti de continuer à suivre sa formation en centre de formation, pendant une année, en effectuant des stages en entreprise, tout en pouvant à tout moment signer un contrat d'apprentissage.

S'inspirant de ces expérimentations, cet article leur donne une base juridique pour faciliter et encourager leur généralisation.

\*

*Elle en vient à l'amendement AS 55 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Chaque année, plusieurs milliers d'apprentis sont contraints d'abandonner leur formation en CFA faute d'avoir trouvé à temps un employeur. Il s'agit ici de généraliser les dispositifs innovants mis en place par certains conseils régionaux pour permettre à ces jeunes de continuer à suivre leur formation pendant une année, en effectuant des stages en entreprise, tout en pouvant signer à tout moment un contrat d'apprentissage.

**M. Jean-Patrick Gille.** Voilà maintenant qu'on invente l'apprentissage sans maître d'apprentissage ! C'est la négation même de tout ce qui constitue l'apprentissage !

**Mme Marie-Christine Dalloz, présidente.** Certains conseils régionaux le pratiquent déjà, et non des moindres !

**M. Jean-Patrick Gille.** Mais cela ne concerne qu'une poignée de jeunes ! Faut-il légaliser toutes les entorses à la loi sous prétexte qu'elles se pratiquent déjà ?

**M. le rapporteur.** On imagine que, si les conseils régionaux, qui en principe ne sont pas composés d'irresponsables, ont mis en place de tels dispositifs, c'est qu'ils répondent à un besoin.

*La Commission adopte l'amendement AS 55.*

*Article 6 septies (nouveau)*

(art. L. 6222-22-1 du code du travail)

**Faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel**

La préparation du baccalauréat professionnel en trois ans pose des difficultés spécifiques aux apprentis : alors que les lycéens peuvent effectuer une seconde professionnelle générale et se déterminer ensuite pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un baccalauréat professionnel, les apprentis se voient pour l'instant refuser cette souplesse, car ils doivent arrêter leur choix dès la signature du contrat d'apprentissage. Il en résulte souvent soit une perte de temps (pour les apprentis qui s'engagent en CAP alors qu'ils avaient le niveau pour faire un baccalauréat professionnel en trois ans), soit des abandons (dans l'hypothèse inverse).

Cet article prévoit en conséquence des modalités spécifiques d'aménagement des contrats d'apprentissage passés en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel, en offrant aux apprentis concernés la possibilité de se réorienter en fin de première année de contrat vers un CAP préparé en deux ans. Ainsi, la même souplesse serait accordée aux apprentis et aux lycéens : les uns comme les autres pourraient s'engager sur un cursus en trois ans préparant à un baccalauréat professionnel, tout en ayant, au terme de la première année, la possibilité de se réorienter vers un CAP.

\*

*Elle en vient à l'amendement AS 56 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** La préparation du baccalauréat professionnel en trois ans pose des problèmes spécifiques aux apprentis. Alors que les lycéens peuvent effectuer une seconde professionnelle générale, et se déterminer ensuite pour un certificat d'aptitudes professionnelles ou un baccalauréat professionnel, les apprentis se voient pour l'instant refuser cette souplesse. Cet amendement prévoit donc d'instituer une possibilité symétrique au bénéfice des apprentis.

*La Commission adopte l'amendement AS 56.*

*Article 6 octies (nouveau)*

**Rapport sur les modalités d'un chèque formation individuel**

Cet article prescrit le dépôt d'un rapport du Gouvernement sur les modalités d'instauration, pour chaque personne entrant sur le marché du travail, d'un chèque formation, fondé sur un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau d'études atteint et aux diplômes obtenus.

\*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 9 de M. Francis Vercamer.*

**M. Francis Vercamer.** Cet amendement vise à ce que le Gouvernement réfléchisse aux modalités de mise en œuvre du principe d'un droit individuel de formation inversement proportionnel au niveau de la formation initiale.

**M. le rapporteur.** Étant donné l'intérêt d'un tel système, je suis favorable à cet amendement, même s'il prévoit un rapport supplémentaire !

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous sommes d'autant plus favorables à cet amendement qu'il permettra au Gouvernement d'étudier une proposition du projet socialiste !

**M. Francis Vercamer.** Je vous rappelle, monsieur le rapporteur, que nous avons voté ce matin le principe d'un rapport dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale.

*La Commission adopte l'amendement AS 9.*

**TITRE I<sup>ER</sup> BIS**

**ENCADREMENT DES STAGES**

*(division et intitulés nouveaux)*

\*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 60 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement introduit un nouveau titre dans la proposition de loi : « Titre I<sup>er</sup> bis – Encadrement des stages ».

*La Commission adopte l'amendement AS 60.*

*Article 6 nonies (nouveau)*

(art. L. 612-8 à L. 612-13 du code de l'éducation, L. 1221-13 et L. 2323-83 du code du travail et 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006)

**Encadrement des stages et droits des stagiaires**

Cet article vise à transposer les stipulations de l'accord que les partenaires sociaux viennent d'acter sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

Plusieurs avancées très substantielles seront ainsi concrétisées :

– l'affirmation du principe selon lequel les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise ;

– la limitation à six mois par an, sauf dérogation pour les « années de césure », de la durée des stages dans une même entreprise ;

– l'établissement d'un délai de carence obligatoire en cas d'accueil successif de stagiaires sur un même poste ;

– l'obligation de « gratifier » les stages à partir de deux mois même non consécutifs dans la même année universitaire ;

– le droit des stagiaires à accéder aux activités et avantages gérés par le comité d'entreprise ;

– la tenue obligatoire d'un registre des stages dans les entreprises, ce qui faciliterait le contrôle des éventuels abus.

Il est également proposé de codifier dans le code de l'éducation, dans les dispositions générales relatives à l'enseignement supérieur, les règles d'encadrement des stages issues de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances et de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie : l'obligation de conventionner des stages ; l'obligation de les gratifier à partir de trois mois, puis deux mois de durée ; l'obligation de les inscrire dans un cursus pédagogique. Ces dispositions très importantes constituent en effet les premières mesures d'encadrement des stages, qui ont rendu compte depuis 2006 de l'engagement de la majorité dans la recherche d'un équilibre entre le nécessaire développement des stages et la prévention des dérives auxquels ils peuvent donner lieu aux dépens des jeunes.

\*

*La Commission examine, en discussion commune, les amendements AS 57 du rapporteur, AS 27 de M. Jean-Patrick Gille et AS 92 du rapporteur pour avis, portant articles additionnels avant le titre II.*

**M. le rapporteur.** L'amendement AS 57 vise à transposer dans la loi les stipulations de l'accord des partenaires sociaux relatif à l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise. Plusieurs avancées substantielles seront ainsi concrétisées : l'affirmation du principe selon lequel les stages ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, affirmation qui aurait une réelle portée juridique en facilitant les requalifications en contrat de travail des situations abusives ; la limitation à six mois par an, sauf dérogation pour les « années de césure », de la durée des stages dans une même entreprise ; l'établissement d'un délai de carence en cas d'accueil successif de stagiaires ; l'obligation de « gratifier » les stages à partir de deux mois, même non consécutifs, dans la même année universitaire ; le droit des stagiaires à accéder aux activités et avantages gérés par le comité d'entreprise ; la tenue obligatoire d'un registre des stages dans les entreprises, ce qui faciliterait le contrôle des éventuels abus.

**M. Jean-Patrick Gille.** L'amendement AS 27 ayant le même objectif, je le retire au bénéfice de celui du rapporteur qui, du fait de ses prérogatives de rapporteur, a pu tirer les conséquences d'un accord conclu après l'expiration du délai de dépôt des amendements.

**M. le rapporteur pour avis.** Je retire pour la même raison l'amendement AS 92.

*Les amendements AS 27 et AS 92 sont retirés.*

*La Commission adopte l'amendement AS 57.*

*Article 6 decies (nouveau)*

(art. L. 1221-24)

#### **Conditions de prise en compte de la durée de stage dans la période d'essai en cas d'embauche ultérieure**

Cet article vise également à transcrire les stipulations de l'accord que les partenaires sociaux viennent d'acter sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

Il s'agit d'améliorer les conditions, introduites par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, dans lesquelles les stages préalablement effectués dans une entreprise peuvent être pris en compte dans la période d'essai : cette prise en compte deviendrait possible non seulement en cas d'embauche immédiate en fin de stage, mais aussi d'embauche dans les trois mois postérieurs. De plus, l'existence d'un stage préalable réduit aujourd'hui la période d'essai de moitié au maximum : désormais, l'embauche dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire pourrait aboutir à supprimer totalement la période d'essai, puisque la durée du stage serait prise en compte en totalité en tant que telle.

\*

*Elle est saisie de l'amendement AS 58 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement s'inscrit dans la logique de la transposition législative des stipulations de l'accord des partenaires sociaux sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

**M. Régis Juanico.** Nous ne pouvons qu'être favorables à cet amendement, qui complète le précédent en encadrant les stages de garanties très importantes.

*La Commission adopte l'amendement AS 58.*

*Article 6 undecies (nouveau)*

(art. L. 2323-47 et L. 2323-51 du code du travail)

#### **Information du comité d'entreprise sur le recours aux stages**

Cet article vise encore à transcrire les stipulations de l'accord que les partenaires sociaux viennent d'acter sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise. Il institue une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux stages.

\*

*Puis elle en vient à l'amendement AS 59 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit là encore de transposer dans la loi l'accord des partenaires sociaux en instituant une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux stages.

*La Commission adopte l'amendement AS 59.*

## **TITRE II**

### **DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS**

*Article 7 A (nouveau)*

(art. L. 1253-9 du code du travail)

#### **Garantie d'égalité de traitement au bénéfice des salariés des groupements d'employeurs**

Cet article vise à garantir l'égalité de traitement entre les salariés des groupements d'employeurs et ceux des entreprises auprès desquelles ils sont mis à disposition. À défaut de dispositions spécifiques, le droit en vigueur ne garantit en effet l'égalité de traitement qu'entre les salariés d'une même entreprise. Cette garantie devra figurer dans les clauses du contrat de travail. En pratique, ces

contrats pourront par exemple prévoir, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de groupements, une prime de poste visant à assurer cette égalité en matière de rémunération.

\*

*La Commission examine l'amendement AS 93 du rapporteur pour avis, portant article additionnel avant l'article 7.*

**M. le rapporteur pour avis.** Cet amendement vise à garantir l'égalité de traitement entre les salariés d'un groupement d'employeurs et ceux de l'entreprise auprès de laquelle ils sont mis à disposition. En pratique, certains groupements prévoient déjà une prime de poste pour assurer cette égalité sur un plan matériel. Cette garantie d'égalité de traitement s'entend comme un minimum, les contrats ou les accords collectifs pouvant prévoir des garanties supplémentaires à celles dont bénéficient les salariés de l'entreprise.

Les groupements d'employeurs comme les syndicats avec lesquels je me suis entretenu sont favorables à cette proposition.

*Suivant l'avis favorable du rapporteur, la Commission adopte l'amendement AS 93.*

#### *Article 7*

(art. L. 1253-4 du code du travail)

### **Suppression de l'interdiction d'appartenir à plus de deux groupements d'employeurs**

Cet article abroge l'article L. 1253-4 du code du travail, lequel interdit à une personne physique ou morale d'adhérer à plus de deux groupements d'employeurs.

Il s'inscrit, avec les articles 8, 9 et 10, dans un ensemble de mesures qui visent à lever des obstacles juridiques inutiles au développement des groupements d'employeurs, la formule du groupement d'employeurs pouvant représenter, comme il a été rappelé en introduction du présent rapport, un instrument efficace de sécurisation de la situation des salariés.

S'agissant de l'article L. 1253-4 précité, il apparaît à la fois inutilement contraignant et assez peu opérant, dans la mesure où il prévoit des dérogations à la règle générale qu'il pose.

Le premier alinéa de cet article dispose qu'« *une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements* ». Le bien-fondé de cette limitation n'apparaît pas clairement. À l'origine, la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social, qui a créé les groupements d'employeurs, avait posé une règle encore plus restrictive, selon laquelle une

personne physique ou morale ne pouvait être membre que d'un seul groupement. C'est la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle qui a autorisé l'appartenance à deux groupements d'employeurs, le législateur n'ayant pas alors eu l'audace d'aller au-delà...

Le deuxième alinéa du même article prévoit quant à lui des dérogations, qui limitent fortement la portée de la règle générale : une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent. Dans la pratique, ces dérogations semblent permettre, le plus souvent, de contourner la prohibition générale d'appartenance à trois groupements ou plus.

Par souci de simplification, il est cependant préférable d'abroger cette prohibition, qui, tout à la fois, a une justification incertaine et peut être contournée.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 29 de M. Jean-Patrick Gille, supprimant l'article 7.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous ne pouvons pas accepter qu'on supprime toute limitation au nombre d'adhésions possibles à des groupements d'employeurs. Voilà pourquoi nous proposons pour l'instant d'en rester à la règle qui interdit d'adhérer à plus de deux groupements d'employeurs.

**M. le rapporteur.** Je suis défavorable à cette remise en cause des groupements d'employeurs, plutôt étonnante venant de la part de leurs inventeurs.

*La Commission rejette l'amendement AS 29.*

*Elle adopte ensuite l'article 7 sans modification.*

#### Article 8

(art. L. 1253-5 du code du travail)

### **Négociation sur les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs et faculté pour les entreprises de plus de 300 salariés d'adhérer à ces groupements**

Cet article vise à organiser, en recourant au dialogue social, la sortie du régime en vigueur qui rend difficile l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeurs.



## **1. L'existant : un dispositif contraignant, peu efficace pour améliorer la situation des salariés et quasi discriminatoire**

Actuellement, l'article L. 1253-5 du code du travail interdit l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeur, sauf si un accord collectif d'entreprise ou d'établissement y a été conclu pour définir « *les garanties accordées aux salariés du groupement* » et communiqué à l'administration.

Cette dérogation par accord a été prévue par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (dite « loi Aubry II »). Cet aménagement avait été précédé de plusieurs augmentations de l'effectif maximal des entreprises adhérentes à un groupement : après avoir été fixé à dix en 1985, cet effectif était en effet de cent depuis 1987 <sup>(1)</sup> et de 300 depuis 1993 <sup>(2)</sup>.

En 2000, le législateur a donc recherché un équilibre entre deux exigences : d'une part, la nécessité pratique de lever ce qui apparaissait comme une contrainte, en supprimant le seuil d'effectifs dans certaines situations ; d'autre part, la volonté de prévoir des garanties pour les salariés.

Cependant, ce dispositif en vigueur reste contestable pour plusieurs raisons.

### • *La pertinence d'un seuil en question*

Le maintien d'un seuil d'effectif est ressenti comme une contrainte par les entreprises, contrainte qui limite le développement des groupements, y compris au bénéfice des entreprises plus petites. Comme le notait, par exemple, le rapport de 2009 sur les tiers employeurs <sup>(1)</sup>, ce seuil « *est un frein au développement des groupements d'employeurs, la présence d'un établissement important en son sein étant à la fois une opportunité en termes d'emplois disponibles ainsi qu'une sécurité pour les entreprises adhérentes les plus petites* ». Dans son avis de 2002 consacré aux groupements d'employeurs, présenté par M. Jean-Marcel Bichat, le Conseil économique, social et environnemental estimait déjà que « *la participation de grandes structures à un groupement peut présenter un intérêt pour les petites entreprises adhérentes à ce groupements. En effet, leur taille constitue un vivier de ressources plus facilement mobilisables permettant de construire des emplois à temps plein en complétant les contrats à temps partiel ; elle permet également aux petites entreprises de s'attacher certaines compétences auxquelles, seules, elles n'auraient pas eu recours* ».

• *L'accord interne à l'entreprise utilisatrice, un outil inefficace pour garantir les droits des salariés des groupements d'employeurs*

Une spécialiste des groupements d'employeurs auditionnée par votre rapporteur a observé que la négociation obligatoire d'accords internes aux

---

(1) Par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 portant diverses mesures d'ordre social.

(2) Par la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

entreprises de plus de 300 salariés pour les autoriser à adhérer à un groupement n'est pas de nature à apporter de réelles garanties aux salariés des groupements d'employeurs tout en n'entravant pas leur développement. Bien au contraire :

– soit les syndicats de la grande entreprise, hostiles par principe à la formule du groupement d'employeur, refusent d'envisager un tel accord et l'adhésion de cette entreprise à un groupement est impossible ;

– soit ils acceptent de signer un accord en contrepartie de concessions de l'employeur sur d'autres questions, mais l'expérience montre que ces syndicats implantés dans les grandes entreprises ignorent souvent les problématiques propres aux salariés des groupements et signent donc des accords très généraux qui ne représentent pas une réelle avancée pour ces salariés.

● *L'exigence d'accord interne à l'entreprise utilisatrice, un traitement discriminatoire par rapport à d'autres formes d'externalisation de l'emploi*

Il existe d'autres formes d'externalisation de l'emploi que le recours à un groupement d'employeurs, telles que l'intérim, le portage salarial, sans compter toutes les prestations de service qui se rapprochent de la mise à disposition de personnel. Ces formes d'externalisation sont beaucoup plus développées que ne l'est le recours aux groupements d'employeurs et donnent parfois lieu à des abus. Or, le code du travail n'exige aucun accord d'entreprise pour y recourir, quelle que soit la taille de l'entreprise en cause. Tout au plus prévoit-il une information des instances représentatives du personnel (par exemple, s'agissant des entreprises de 300 salariés au moins, une information trimestrielle du comité d'entreprise sur le recours à l'intérim et au portage salarial, en application de l'article L. 2323-51 de ce code).

## **2. Le dispositif proposé**

La proposition de loi envisageait, dans sa version initiale, un dispositif à deux étages, invitant à substituer un régime conventionnel interprofessionnel ou de branche au régime en vigueur qui repose sur d'éventuels accords d'entreprise.

Cependant, même en l'absence d'accord national interprofessionnel ou de branche sur les garanties accordées aux salariés des groupements d'employeurs, l'article L. 1253-5 du code du travail aurait été abrogé au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Des personnes auditionnées s'étaient interrogées sur l'opportunité du régime conventionnel envisagé, car le code du travail apporte déjà de solides garanties aux salariés des groupements d'employeurs et ouvre une faculté spécifique de les améliorer par le dialogue social :

– l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail de ces salariés (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, santé et

---

(1) Établi par M. Thomas Chaudron à l'attention du ministre du travail, février 2009.

sécurité au travail, règles spécifiques aux jeunes travailleurs...), qui sont celles applicables sur le lieu de travail (article L. 1253-12 du code précité) ;

– ils ont accès dans l’entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, dont le restaurant d’entreprise (article L. 1253-14 du même code) ;

– ils bénéficient de la médecine du travail, qui est à la charge du groupement (article L. 1253-13 du même code) ;

– ces salariés bénéficient des règles de la convention collective de la branche dans laquelle le groupement exerce son activité (article L. 1253-10 du même code) ; en cas de groupement intersectoriel, une convention de branche doit obligatoirement être choisie (article L. 1253-17 du même code) ;

– il est prévu que, dans un cadre qui n’est pas celui d’un accord de branche, des organisations professionnelles représentant les groupements d’employeurs et des syndicats de salariés puissent conclure des accords collectifs (article L. 1253-11 du même code) ; il existe en effet des problématiques qui peuvent être propres aux salariés des groupements, par exemple, très concrètement, l’indemnisation de leurs frais de déplacement, structurellement élevés, mais aussi l’égalité de traitement avec les salariés des entreprises utilisatrices, qui est complexe à assurer sur des sujets tels que l’accès à la formation ou l’évaluation des performances (donc les promotions internes).

On ajoutera que la perspective de la création d’une branche professionnelle « groupements d’employeur », que semblait impliquer la mention d’un possible accord de branche, suscitait de fortes réticences.

Compte tenu notamment de l’insertion de l’article additionnel 7 A (voir *supra*) qui garantit l’égalité de traitement entre les salariés des groupements d’employeurs et ceux des entreprises utilisatrices, votre Commission des affaires sociales a finalement simplifié le présent article 8 en ne retenant que l’abrogation de l’article L. 1253-5 du code du travail.

\*

*La Commission examine l’amendement AS 30 de M. Jean-Patrick Gille de suppression de l’article 8.*

**M. Régis Juanico.** Il s’agit de revenir à l’interdiction pour les entreprises de plus de 300 salariés d’adhérer à un groupement d’employeurs, préservant ainsi la vocation originelle des groupements d’employeurs, qui est de garantir aux salariés une stabilité dans l’emploi, et non de les précariser.

**M. le rapporteur.** Avis défavorable, d’autant que nous avons voté un amendement de M. Jean-Charles Taugourdeau qui encadre suffisamment les conditions d’emploi dans les groupements d’employeurs.

*La Commission rejette l'amendement AS 30.*

*Elle en vient à l'amendement AS 94 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Cet amendement est la conséquence de l'adoption de l'amendement AS 93. Il n'est en effet plus nécessaire de conditionner l'adhésion des entreprises de plus de 300 salariés à un groupement d'employeurs à la signature d'un accord collectif.

*Après l'avis favorable du rapporteur, la Commission adopte l'amendement AS 94.*

*Elle adopte ensuite l'article 8 modifié.*

*Article 8 bis (nouveau)*

(art. L. 1253-11 du code du travail)

**Élargissement du champ des accords spécifiques entre les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et celles de salariés**

L'article L. 1253-11 du code du travail ouvre aujourd'hui une faculté de conclure des accords collectifs spécifiques aux groupements d'employeurs uniquement pour les sujets suivants : polyvalence, mobilité et travail à temps partagé. Cet article supprime cette restriction afin d'ouvrir le champ de la négociation pour les partenaires sociaux.

\*

*La Commission examine l'amendement AS 95 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** L'article L. 1253-11 du code du travail prévoit que les représentants des groupements d'employeurs et de leurs salariés peuvent passer des accords sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables. En précisant que ces accords peuvent porter sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé, cet article limite les champs de négociation possibles. C'est pourquoi nous proposons de supprimer cette restriction afin de laisser les partenaires sociaux libres de négocier ce qu'ils souhaitent en complément des accords professionnels ordinaires.

*Suivant l'avis favorable du rapporteur, la Commission adopte l'amendement AS 95.*

*Article 9*

(art. L. 1253-8 du code du travail)

**Aménagement des règles de responsabilité applicables aux membres des groupements d'employeurs**

Cet article aménage le régime de responsabilité des membres des groupements d'employeurs vis-à-vis de leurs salariés et des organismes de sécurité sociale ou autres qui perçoivent des cotisations assises sur les salaires : il introduit une possibilité de dérogation au principe actuel de responsabilité solidaire.

**1. Le dispositif en vigueur**

Aux termes de l'article L. 1253-8 du code du travail, « *les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires* ». Cela signifie qu'en cas de défaillance de l'un des membres d'un groupement d'employeurs, les autres membres, qu'ils soient ou non utilisateurs du salarié concerné, sont conjointement tenus de couvrir le passif social (salaires et charges sociales de toutes natures).

Cette règle a naturellement pour objet de protéger les salariés et les organismes sociaux. Elle peut aussi être perçue comme un élément fédérateur qui renforce l'implication des entreprises dans le fonctionnement du groupement. Les défenseurs de la responsabilité solidaire font valoir que l'enjeu, pour les groupements d'employeurs, n'est peut-être pas tant d'attirer de nouveaux membres que d'assurer leur pérennité : la qualité et la durée de l'engagement des membres sont au moins aussi importants que leur nombre ; à cet égard, l'acceptation du principe de responsabilité solidaire peut constituer un signe d'engagement sérieux.

Cependant, la crainte des entreprises d'être appelées à couvrir des dettes dont elles ne sont pas à l'origine est légitime et on peut concevoir qu'elle décourage des adhésions à des groupements. Il n'est pas besoin de rappeler que l'introduction dans la loi, en 1863, de la notion de société « *à responsabilité limitée* » fut un déterminant essentiel du développement des structures de sociétés, mais aussi de l'économie...

Dans son rapport précité de 2002, le Conseil économique, social et environnemental recommandait, en conséquence, « *de fixer une règle qui pourrait tempérer, pour chacune des entreprises, sa part de responsabilité solidaire, par exemple en fonction du nombre d'heures de mise à disposition de personnels, dans la mesure où le recours aux services offerts par le groupement diffère selon les besoins de chaque entreprise* ». Plus récemment, le rapport précité sur les tiers employeurs estimait de même plus judicieux et plus juste de répartir le montant des dettes du groupement selon le niveau d'utilisation de chaque entreprise.

## 2. Le dispositif proposé

Il est proposé une nouvelle rédaction de l'article L. 1253-8 précité. Selon la rédaction adoptée en Commission des affaires sociales, les statuts<sup>(1)</sup> des groupements d'employeurs pourraient, par dérogation, prévoir des « règles de répartition » des dettes entre leurs membres, opposables aux créanciers. Ces règles devraient être fondées sur des « critères objectifs », l'option logiquement avancée d'une répartition au prorata de l'utilisation des salariés n'étant pas imposée.

\*

*La Commission est d'abord saisie de l'amendement AS 31 de M. Jean-Patrick Gille supprimant l'article 9.*

**M. Jean-Patrick Gille.** On a bien compris que la proposition de loi avait pour objectif de faire sauter tous les verrous qui encadrent l'apprentissage et de mettre à bas le bel édifice que nous avons mis en place à partir de 1985.

L'article 9 de la proposition de loi est peut-être celui qui porte l'atteinte la plus grave, puisqu'il précarise la situation des salariés des groupements d'employeurs en supprimant la responsabilité solidaire des membres du groupement en matière de dettes salariales et de cotisations sociales, laquelle constituait un des piliers des groupements d'employeurs.

*Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement AS 31.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 96 du rapporteur pour avis.*

**M. le rapporteur pour avis.** Cet amendement réécrit l'article 9 afin de clarifier l'articulation entre responsabilité solidaire et règles de répartition des dettes, assurer l'opposabilité aux créanciers des règles de répartition et fonder celles-ci sur des critères objectifs. Il s'agit, non pas de fragiliser les salariés, mais de permettre aux petites entreprises d'adhérer plus facilement à des groupements d'employeurs.

*Suivant l'avis favorable du rapporteur, la Commission adopte l'amendement AS 96 et l'article 9 est ainsi rédigé.*

---

(1) En application de l'article L. 1253-2 du code du travail, les groupements d'employeurs sont constitués sous la forme d'une association régie par la loi de 1901, d'une société coopérative ou d'une association régie par le droit local ou coopérative artisanale en Alsace-Moselle, toutes structures qui doivent avoir des statuts.

*Article 9 bis (nouveau)*

(art. L. 1253-12 du code du travail)

**Clarification de l'organisation de l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs**

Cet article vise à clarifier les conditions du recours à l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs. Certains des plus développés de ces groupements conduisent déjà des actions d'insertion et de qualification, sur la base de conventionnements avec des collectivités publiques. Il y a donc là une opportunité de développer l'apprentissage, dans un champ encadré. Cependant, ce développement reste, à ce jour, borné par des incertitudes quant à l'exercice de la mission de maître d'apprentissage ; le présent article spécifie qu'elle relève des entreprises auprès desquelles l'apprenti est mis à disposition.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 61 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement vise à clarifier les conditions du recours à l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 61.*

*Article 10*

(art. L. 1253-20 du code du travail)

**Élargissement des conditions de recours des collectivités territoriales aux groupements d'employeurs**

Cet article a pour objet d'assouplir l'encadrement légal qui s'applique aux activités des groupements d'employeurs dont sont membres des collectivités territoriales, afin d'offrir de nouvelles perspectives de développement à ces groupements.

**1. Le dispositif en vigueur**

La loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux a autorisé la création de groupements d'employeurs mixtes réunissant des entreprises et des collectivités territoriales. L'article L. 1253-19 du code du travail dispose donc que, « *dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, des personnes de droit privé peuvent créer, avec des collectivités territoriales et leurs établissements publics, des groupements d'employeurs constitués sous la forme d'associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, d'associations régies par le code civil local ou de coopératives artisanales* ».

Cependant, cette possibilité d'une participation de collectivités territoriales à des groupements d'employeurs est limitée de plusieurs manières :

– les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne peuvent constituer plus de la moitié des membres d'un groupement (article L. 1253-19 précité) ;

– les tâches effectuées au bénéfice d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale des salariés d'un groupement et le temps consacré individuellement par chacun de ces salariés aux tâches confiées par des collectivités territoriales doit être inférieur à un mi-temps (article L. 1253-20 du code du travail) ;

– les tâches effectuées au bénéfice d'une collectivité territoriale doivent s'exercer exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics (même article).

Le rapport précité sur les tiers employeurs juge rigoureux ce cadre, estimant que certaines « *restrictions mériteraient d'être levées pour permettre un développement plus large de l'emploi sur un territoire donné, notamment dans des secteurs en fort développement tels que les services à la personne* ».

## **2. Le dispositif proposé**

Il est proposé une nouvelle rédaction de l'article L. 1253-20 du code du travail, selon laquelle les tâches effectuées pour le compte d'une collectivité territoriale ne pourraient constituer l'activité principale d'un groupement d'employeurs.

Cette rédaction substitue donc une règle générale plus simple à mettre en œuvre et à vérifier à deux des règles susmentionnées, qui se trouvent supprimées : la limitation du recours aux groupements d'employeurs par des collectivités territoriales à certains types de tâches (services publics industriels et commerciaux ou entretien des espaces verts, pour aller vite) ; l'interdiction que la mission concernée constitue l'activité principale des salariés du groupement et la restriction à un moins d'un mi-temps du travail de chaque salarié au bénéfice des collectivités.

\*

*La Commission examine l'amendement AS 32 de M. Jean-Patrick Gille, visant à supprimer l'article.*

**M. Jean-Patrick Gille.** L'article 10, qui institue la possibilité de contourner le statut de la fonction publique territoriale en supprimant les conditions encadrant la mise à disposition de salariés d'un groupement auprès d'une collectivité locale, revient à légaliser une forme de gestion de fait. Nous proposons de le supprimer.



**M. le rapporteur.** Je suis défavorable à cet amendement, l'article 10 visant simplement à faire tomber un certain nombre de barrières, voire de préjugés. Il ne fait qu'élargir l'éventail des possibilités offertes aux collectivités locales.

**M. le rapporteur pour avis.** Je proposerai en séance publique un amendement visant à dégager les collectivités locales de la responsabilité solidaire.

**M. Jean-Patrick Gille.** C'est donc qu'il y a bien un problème !

*La Commission rejette l'amendement AS 32.*

*Puis elle adopte l'article 10 sans modification.*

### TITRE III

## CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

### *Article 11*

(art. L. 1233-65 à L. 1233-70 du code du travail)

### **Création du contrat de sécurisation professionnelle**

Pour des raisons et dans un contexte qui ont été développés dans l'introduction du présent rapport, l'article 11 vise à donner une base légale à un nouvel instrument spécifique d'accompagnement des salariés objets d'un projet de licenciement économique, le « *contrat de sécurisation professionnelle* » (CSP), qui remplacerait à la fois :

- la convention de reclassement personnalisé (CRP), instituée en 2005 ;
- le contrat de transition professionnelle (CTP), mesure expérimentale instituée en 2006, en lieu et place de la CRP, dans certains bassins d'emploi et pour une durée limitée (le CTP arrive aujourd'hui à terme).

Compte tenu de sa nature expérimentale et temporaire, le contrat de transition professionnelle n'a pas été inscrit dans le code du travail. En revanche, la convention de reclassement personnalisé l'est. Il est donc proposé d'opérer son remplacement par le contrat de sécurisation professionnelle en rebaptisant : « *contrat de sécurisation professionnelle* » la subdivision de ce code actuellement intitulée : « *convention de reclassement personnalisé* » et en réécrivant les articles L. 1233-65 à L. 1233-70 qui la composent.

#### **1. Objet du contrat de sécurisation professionnelle**

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-65 du code du travail (**alinéas 4 à 6**) définit l'objet du contrat de sécurisation professionnelle. D'après le texte tel qu'adopté par votre Commission des affaires sociales, il s'agira de réaliser

un « *parcours de retour à l'emploi* », ce retour à l'emploi pouvant être obtenu, le cas échéant, au moyen d'une reconversion ou d'une création/reprise d'entreprise.

Il est précisé que ce parcours de retour à l'emploi devra commencer par une phase de diagnostic, d'orientation professionnelle et d'élaboration d'un projet, qui est le préalable à toute reconversion réussie. Il pourra ensuite comprendre « *des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail* ».

Cette définition est plus proche de celle qui a été donnée au contrat de transition professionnelle (par l'article 4 de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006) que de celle de la convention de reclassement personnalisé dans l'actuel article L. 1233-65 du code du travail. On relève en particulier la notion de « *parcours* » et le principe de l'insertion éventuelle de périodes de travail durant le contrat, qui sont propres à l'actuel contrat de transition professionnelle.

## **2. Champ du contrat de sécurisation professionnelle et obligation de proposition par l'employeur**

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-66 du code du travail (**alinéas 7 à 9**) définit les obligations des employeurs par rapport au nouveau dispositif. Selon l'**alinéa 7**, le champ de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle sera le même que ceux des actuels CRP et, dans les bassins d'emploi où il s'applique, CTP :

– les adhérents potentiels sont les salariés dont l'employeur « *envisage* » le licenciement pour motif économique ;

– les entreprises concernées sont celles qui ne sont pas « *soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71* » du code du travail, c'est-à-dire celles qui ne sont pas tenues de proposer aux salariés qu'elles veulent licencier un congé de reclassement. Le congé de reclassement doit être proposé dans les entreprises de mille salariés et plus, ou qui appartiennent à un « *groupe* »<sup>(1)</sup> de cette taille. Le contrat de sécurisation professionnelle devrait donc s'appliquer à toutes les entités plus petites. Il s'appliquera aussi à toutes les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaires, quelle que soit leur taille, ces entreprises étant dispensées de l'obligation de proposer un congé de reclassement (article L. 1233-75 du code du travail).

La référence, pour définir le champ des adhérents potentiels au contrat de sécurisation professionnelle (comme aux actuels CRP et CTP), aux salariés que l'employeur « *envisage* » de licencier a pour effet que le recours à ce dispositif ne dispensera pas l'employeur de l'ensemble des obligations afférentes aux licenciements collectifs (consultation des représentants du personnel, notification à

---

(1) Au sens du code du travail, c'est-à-dire tenu de mettre en place un comité de groupe en application de l'article L. 2331-1 de ce code ou un comité d'entreprise européen en application de l'article L. 2341-4 du même code.

l'administration, élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi...), les salariés adhérents au CSP étant décomptés dans les seuils qui commandent le déclenchement de ces obligations. En effet, si l'on prend par exemple l'article L. 1233-28 du code du travail qui définit le champ des « grands » licenciements économiques (dix salariés et plus en moins de trente jours), on voit qu'il mentionne les salariés que l'on « envisage » de licencier ; d'autres articles font référence au « projet » de licenciement.

Le deuxième alinéa de l'article L. 1233-66 (**alinéa 8**) fixe le montant de la pénalité dont sera passible l'employeur s'il ne propose pas le contrat de sécurisation professionnelle dans les cas où il y sera tenu : elle serait égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

Actuellement, les pénalités pour non-proposition sont différentes dans les dispositifs CRP et CTP :

– dans le dispositif de la convention de reclassement personnalisé, cette pénalité représente deux mois du salaire brut moyen calculé sur la base des douze derniers mois travaillés ;

– dans le dispositif du contrat de transition professionnelle, cette pénalité ne représente qu'un mois de salaire, mais celui-ci est majoré des charges sociales patronales (« super-brut »).

Ces deux montants ont en commun de ne pas nécessairement dissuader les employeurs d'omettre de proposer la CRP ou le CTP, selon les cas.

En effet, dans le cas le plus fréquent d'un salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, la contribution au financement de l'accompagnement CRP ou CTP due par l'entreprise est égale à deux mois de salaire majoré des charges patronales. Ce versement représente l'équivalent de l'indemnité légale de préavis, le préavis n'étant pas exécuté (le contrat est immédiatement rompu). Par ailleurs, les autres frais sont les mêmes en cas de licenciement ou de CRP/CTP : paiement de l'indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement et valorisation des droits DIF (droit individuel à la formation) résiduels.

Or, on doit rappeler que dans le cadre d'un licenciement, sauf si l'employeur l'en dispense, le salarié doit continuer à travailler durant son préavis et que donc le salaire qu'il continue à percevoir a une contrepartie en travail. Un employeur qui souhaite continuer à faire travailler son salarié pendant le préavis peut donc calculer non seulement qu'un licenciement est moins coûteux qu'une offre de CRP ou de CTP – il économise l'équivalent de deux mois de salaire majoré des charges patronales qu'il devrait verser sans contrepartie de travail –, mais que même le versement éventuel de la pénalité pour non-proposition lui reviendrait moins cher que l'application de la loi, puisque dans les deux dispositifs cette pénalité (voir *supra*) est inférieure à ce versement de deux mois de salaire « super-brut ».

Même si d'autres facteurs sont évidemment en jeu (la méconnaissance des règles par certaines petites entreprises, la situation de très grandes difficultés qui est celle de beaucoup d'entreprises qui licencient...), un tel calcul explique peut-être en partie que des salariés qui pourraient bénéficier de la CRP ou du CTP continuent à être licenciés. Certains refusent la proposition qui leur est faite par leur employeur, mais il y a aussi des cas de non-proposition. Ainsi, s'agissant de la convention de reclassement personnalisé, le ratio des entrées dans le dispositif rapportées au nombre de bénéficiaires potentiels (taux d'adhésion) s'est régulièrement amélioré, mais reste insuffisant : variable selon les mois, ce ratio oscille en 2009-2010 entre 46 % et 54 %, ce qui rend compte de refus pas les salariés, mais aussi de trop nombreux cas de non-proposition.

C'est pourquoi il est ici proposé de porter à trois mois de salaire la pénalité pour non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle. Le salaire pris en compte serait le salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés, car il s'agit d'une valeur bien définie et déjà utilisée par Pôle emploi – elle constitue la base du calcul des allocations de chômage –, alors que la notion de salaire majoré des charges patronales, ou « super-brut », est plus incertaine.

Selon l'**alinéa 9**, le recouvrement de cette pénalité sera effectué dans les mêmes conditions que celui des cotisations d'assurance chômage, sous les mêmes contrôles et sanctions éventuelles.

On rappelle à cet égard que la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi (qui a créé Pôle emploi) a confié, sauf exceptions, le recouvrement des cotisations d'assurance chômage aux URSSAF (unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) et a corrélativement étendu à ces cotisations chômage le régime de contrôle, de sanctions et de contentieux de celles de sécurité sociale. Ce sera donc également le cas pour la pénalité ici en cause, après une période transitoire (voir sur ce point l'article 12 *infra*).

Dans la mesure où l'institution la mieux à même d'identifier les cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle, faits générateurs de la pénalité, restera Pôle emploi (à l'occasion de l'inscription de licenciés économiques qui auraient été éligibles au dispositif), votre Commission des affaires sociales a précisé que cette institution devra transmettre sans délai aux URSSAF (par internet...) les informations utiles qu'elle recueillera.

### **3. Droits et statut du salarié adhérent au contrat de sécurisation professionnelle**

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-67 du code du travail (**alinéas 10 à 14**) définit les droits et le statut du salarié dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Selon l'**alinéa 10**, dans la rédaction initiale de la proposition de loi, si le salarié acceptait le contrat de sécurisation professionnelle proposé par l'employeur,

son contrat de travail devait être « *réputé rompu du commun accord des parties* ». Cette formule figure déjà, à l'identique, dans les dispositifs CRP et CTP.

Il est cependant à noter que, s'agissant de l'actuelle convention de reclassement personnalisé, le fait que le contrat de travail soit considéré comme rompu par accord ne prive pas, selon la Cour de cassation, le salarié du droit de contester la validité du motif économique du licenciement qui était envisagé<sup>(1)</sup>, non plus que du droit de contester l'ordre des licenciements<sup>(2)</sup>. Cette jurisprudence est fondée sur le constat que « l'accord » du salarié, en l'espèce, porte sur les modalités d'accompagnement, mais pas sur le principe de la rupture du contrat de travail... La haute juridiction a développé cette jurisprudence en imposant consécutivement :

– que le motif de licenciement soit notifié par écrit même en cas d'acceptation de la CRP<sup>(3)</sup> ;

– que cette notification soit opérée dans un document remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation de la CRP, le motif de licenciement devant donc figurer, soit dans le document écrit d'information sur la CRP remis obligatoirement au salarié, soit dans la lettre que l'employeur doit adresser au salarié lorsque le délai de réponse à la proposition de CRP expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement, soit dans tout autre document<sup>(4)</sup>.

En conséquence, dans un but de clarification, votre Commission des affaires sociales a supprimé cette mention du « *commun accord des parties* », disposant simplement que l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle aura pour effet immédiat la rupture de son contrat de travail.

Par ailleurs, dans la mesure où le contrat de sécurisation professionnelle sera une alternative au licenciement économique (comme la CRP et le CTP), il est proposé d'aligner son régime contentieux sur celui de ce dernier, prévu à l'article L. 1235-7 du code du travail, en fixant à douze mois le délai maximal de recours contentieux, sous réserve que le salarié ait été dûment informé de l'existence de ce délai légal. Ce délai de prescription viserait « *toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif* », ce qui est très clair et devrait éviter les difficultés d'interprétation que la rédaction de l'article L. 1235-7 précité a entraînées<sup>(5)</sup>.

---

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2008, n° 07-41964.

(2) Cour de cassation, avis n° 0080002P du 7 avril 2008.

(3) Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2009, n° 08-43137.

(4) Cour de cassation, chambre sociale, 14 avril 2010, n° 09-40987 et n° 08-45399.

(5) La Cour de cassation ayant finalement jugé, le 15 juin 2010 (n° 09-65062), que la prescription prévue à cet article « n'est applicable qu'aux contestations susceptibles d'entraîner la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique, en raison de l'absence ou de l'insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi ».

L'**alinéa 11** précise d'abord que l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle aura un effet immédiat, comme c'est actuellement le cas dans les dispositifs CRP et CTP : pas de préavis.

Il définit ensuite les droits indemnitaires du salarié :

– d'une part, à l'indemnité légale de licenciement (qui est définie par l'article L. 1234-9 du code du travail) et, suite à un amendement de votre Commission des affaires sociales, à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement économique effectué à la date de ce qui aurait été la fin du préavis ;

– d'autre part, au solde de ce qu'aurait été son indemnité de préavis (légale et, le cas échéant, conventionnelle), après défalcation du versement que l'employeur fera directement, au bénéfice de l'assurance chômage, d'un montant « *représentatif* » de l'indemnité légale de préavis. Cette formule vise à maintenir dans le nouveau dispositif les règles appliquées dans les dispositifs CRP et CTP : l'employeur y fait à Pôle emploi un versement au titre du préavis, mais qui n'est pas le même, dans ces deux dispositifs, dans le cas des salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté (voir *infra* le commentaire du paragraphe 10° de l'article L. 1233-68 pour plus de détails) ; cependant, dans les deux dispositifs, il doit au salarié le solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis après défalcation de ce versement.

Il est également précisé que ce solde éventuel d'indemnité de préavis obéira au régime fiscal et social des indemnités de préavis, qui sont assimilées à des salaires (à la différence des indemnités de licenciement, qui sont exonérées d'impôt et de prélèvements sociaux dans la limite de plafonds).

L'**alinéa 12** traite des droits que le salarié a acquis dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) – soit, on le rappelle, vingt heures par année d'ancienneté, cumulables dans la limite de 120 heures, sauf dispositions conventionnelles plus favorables – et qu'il n'a pas utilisés.

On sait que, selon l'article L. 6323-17 du code du travail, ce reliquat de droits DIF peut, en cas de licenciement, être affecté à la demande du salarié, exprimée avant la fin du préavis, au financement d'une mesure de formation (ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience). Selon l'article L. 6323-18 de ce code, ce reliquat de droits peut aussi servir au financement de telles mesures durant la période de chômage consécutive à la perte de l'emploi, voire durant les deux premières années de travail chez un nouvel employeur. Il est proposé d'écarter cette « portabilité » du DIF à l'initiative du salarié en cas d'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, dans la continuité des règles applicables dans les dispositifs CRP et CTP : ceux-ci prévoient une forme de mutualisation des droits DIF résiduels, dont la valorisation financière est versée directement par l'employeur à Pôle emploi pour financer des mesures d'accompagnement et de formation (voir *infra* le commentaire du paragraphe 10°

de l'article L. 1233-68 pour plus de détails) ; ce système serait conservé dans le cadre du contrat de sécurisation professionnelle.

Il est également prévu, dans la continuité des dispositifs CRP et CTP, un doublement de la valorisation de ces droits DIF résiduels, doublement cependant limité à vingt heures par année d'ancienneté et à 120 heures au plus : cela signifie que ce doublement ne s'appliquera qu'aux droits DIF acquis en application de la loi, pas aux droits DIF supplémentaires acquis en application de conventions collectives plus généreuses. Dans les dispositifs CRP et CTP, ce doublement plafonné des droits DIF résiduels est pris en charge par l'État (et non par l'ex-employeur), ce que ne prévoit pas formellement la proposition de loi : le financement du doublement des droits DIF devra donc être discuté entre les partenaires sociaux et l'État.

L'**alinéa 13** place les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle « *sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle* ». De la sorte, ils auront un statut qui les différencie clairement des demandeurs d'emploi. Cette formule, déjà présente dans les dispositifs CRP et CTP, a aussi pour objet de garantir les droits aux assurances sociales des personnes concernées, en application des articles L. 6342-1 du code du travail et suivants et R. 373-1 et suivants du code de la sécurité sociale : droit aux prestations de la branche des accidents du travail, ainsi qu'à celles, en nature et en espèces (indemnités journalières), de la branche maladie, y compris les prestations dues pour les congés de maternité et de paternité et le capital-décès. En outre, ce statut de stagiaire de la formation professionnelle entraînera une exonération de contribution sociale généralisée (CSG) et de contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS) sur les allocations des personnes en contrat de sécurisation professionnelle (en application de l'article L. 136-2, § III, 3° du code de la sécurité sociale).

Enfin, l'**alinéa 14** prévoit la suspension du contrat de sécurisation professionnelle durant les périodes où le bénéficiaire travaillera en entreprise dans le cadre de contrats courts insérés dans le contrat de sécurisation (voir *infra* sur ce point le commentaire du paragraphe 3° de l'article L. 1233-68). Cette formulation clarifie le cadre juridique de ces périodes de travail intercalaires, durant lesquelles les personnes intéressées seront des « salariés » de leur entreprise d'accueil, mais avec un retour immédiat dans le régime du contrat de sécurisation professionnelle au terme de ces périodes.

Votre Commission des affaires sociales a précisé que la suspension du contrat de sécurisation professionnelle pour les périodes de travail intercalaires n'aura pas pour effet d'en prolonger le terme.

#### **4. Modalités de mise en œuvre renvoyées à un accord des partenaires sociaux**

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-68 du code du travail renvoie la définition des modalités concrètes du contrat de sécurisation professionnelle à un accord des partenaires sociaux qui sera, selon l'**alinéa 15**,

« *conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie* » du code du travail. Cette formulation signifie que cet accord devra être passé dans les mêmes conditions que ceux relatifs à l'assurance chômage : il s'agira d'un accord passé au plan national et interprofessionnel, entre tout ou partie des huit organisations de salariés et d'employeurs représentatives à ce plan ; cet accord devra être agréé par le Gouvernement pour être applicable (en l'absence d'agrément, il est prévu à titre supplétif un décret en Conseil d'État – cette règle est rappelée, dans la proposition de loi, au dernier alinéa du présent article L. 1233-68, l'**alinéa 28**). Le renvoi à un accord de ce type existe actuellement pour la convention de reclassement personnalisé, dont en pratique les accords constitutifs ont été passés dans le cadre de l'assurance chômage.

L'accord en question devra « *notamment* » traiter d'un certain nombre de points, qui sont ensuite énumérés.

- En premier lieu, selon le 1<sup>o</sup> de l'article L. 1233-68 (**alinéa 16**), il conviendra de fixer les conditions d'ancienneté pour bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle.

Cette question de l'ancienneté correspond, dans les dispositifs en vigueur, à une vraie divergence entre CRP et CTP :

- pour bénéficier de la convention de reclassement personnalisé, il faut justifier d'au moins deux ans d'ancienneté (en continu) chez le même employeur et, en outre, avoir droit à l'allocation chômage de droit commun (justifier de quatre mois d'affiliation et résider sur le territoire relevant du champ d'application du régime d'assurance chômage – territoire métropolitain, départements d'outremer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin) ; cependant, les salariés qui ne satisfont pas la condition des deux ans d'ancienneté peuvent bénéficier des prestations d'accompagnement de la CRP, mais pas de l'allocation spécifique majorée (ils perçoivent l'allocation chômage de droit commun) ni, le cas échéant, de l'indemnité différentielle prévue en cas de reprise d'un emploi salarié moins rémunéré que l'emploi précédent ;

- aucune condition de ce type n'existe pour l'accès au contrat de transition professionnelle.

Les partenaires sociaux et l'État devront donc trancher le débat sur l'ancienneté permettant de bénéficier du nouveau contrat de sécurisation professionnelle, ou du moins de certains de ses éléments, en particulier l'indemnisation spécifique supérieure au droit commun du chômage. La lettre précitée du ministre du travail, de l'emploi et de la santé adressée le 31 mars 2011 aux partenaires sociaux indique à cet égard que l'État « *pourrait également financer la moitié du coût des allocations spécifiques versées aux adhérents ayant entre un et deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans le cas où cette ancienneté de deux ans prévue pour l'accès la CRP serait réduite à un an* ».



• Le 2° (**alinéa 17**) renvoie aux partenaires sociaux la définition des formalités afférentes au contrat de sécurisation professionnelle et des délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur. Les dispositifs CRP et CTP en vigueur comportent en effet des règles de procédure précises qui visent à protéger le salarié et à garantir que son éventuelle acceptation soit libre et éclairée. Le nouveau dispositif s'en inspirera vraisemblablement.

Si l'on prend, par exemple, le dispositif de la convention de reclassement personnalisé (les règles sont voisines s'agissant du CTP), il est prévu que chacun des salariés concernés soit informé individuellement et par écrit du contenu de la convention et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier :

– le document remis par l'employeur au salarié doit ainsi mentionner le délai de réflexion qu'il a pour donner sa réponse, la date officielle de remise qui fait courir ce délai, la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail sera rompu ;

– ce document doit être remis au salarié, contre récépissé, soit au cours de l'entretien préalable de licenciement s'il doit avoir lieu, soit, en cas de « grand » licenciement collectif, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel ;

– il comporte un volet « *bulletin d'acceptation* » détachable, à compléter par le salarié s'il demande à bénéficier de la CRP et à remettre à son employeur.

Enfin, lorsqu'à la date prévue par le code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse n'est pas expiré, l'employeur doit lui adresser une lettre recommandée lui rappelant la date d'expiration de ce délai et lui précisant qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre vaut notification de son licenciement.

Quant au délai de réflexion du salarié, il est aujourd'hui de 21 jours dans les deux dispositifs CTP et CRP (dans ce dernier, il était de quatorze jours jusqu'en 2009).

• Le 3° (**alinéa 18**) dispose que les partenaires sociaux fixeront la durée du contrat de sécurisation professionnelle – on rappelle pour information que la CRP, depuis 2009, et le CTP ont une durée de douze mois.

Il prévoit par ailleurs une faculté d'« *adaptation* » du nouveau dispositif et, le cas échéant, de sa durée aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés. S'ils le souhaitent, les partenaires sociaux pourraient, par exemple, prévoir des durées différentes de contrat selon la situation des bénéficiaires, ce qui n'existe pas dans les dispositifs CRP et CTP en vigueur, afin de prendre en compte notamment les besoins de reconversion dans la durée de certains.

Par ailleurs, le texte mentionne spécifiquement l'insertion possible, dans le nouveau contrat de sécurisation, de périodes intercalaires de travail en entreprise (mais pas chez des particuliers employeurs), dans le cadre de contrats à durée déterminée (CDD) renouvelables une fois ou d'intérim. La référence à l'article L. 1242-3 du code du travail vise les CDD à objet « social », que cet article permet de conclure, même en dehors des cas « normaux » de recours à un CDD (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emplois saisonniers...), lorsque c'est « *au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi* » ou « *lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié* ». Cette référence a pour effet que ces emplois temporaires, quand ils s'inscriront dans la forme juridique d'un CDD, n'ouvriront pas droit, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à l'indemnité de fin de contrat (ou indemnité de précarité) due normalement aux salariés en fin de CDD (*cf.* article L. 1243-10 du même code).

La possibilité d'insertion de périodes de travail qui est proposée dans le nouveau contrat de sécurisation professionnelle est directement inspirée du dispositif du contrat de transition professionnelle, qui la prévoit déjà, à la différence du dispositif CRP. Dans le dispositif CTP en vigueur, ces périodes de travail, qui ne peuvent au total excéder neuf mois, sont accomplies :

– soit dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à six mois (et renouvelables une fois avec le même employeur dans la limite d'une durée totale également inférieure à six mois) ;

– soit dans le cadre de contrats de travail temporaire.

Le cas échéant, ces périodes de travail ouvrent droit au versement d'une allocation différentielle lorsque leur rémunération est inférieure à l'allocation de transition professionnelle.

• Le 4° (**alinéa 19**) confie aux partenaires sociaux la détermination du contenu des diverses mesures d'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que de leur financement et de leur mise en œuvre. Il est rappelé que ce financement reposera notamment sur la mobilisation (et le doublement) des droits DIF résiduels du bénéficiaire (*cf.* commentaire de l'article L. 1233-67 *supra*).

Quant à la mise en œuvre des mesures, elle pourra être assurée par tous les organismes « *assurant* » le service public de l'emploi, « *y concourant ou y participant* » : cela couvre naturellement Pôle emploi, l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), l'Unédic, mais aussi, le cas échéant, des communes (qui peuvent être habilitées à offrir des prestations de placement en emploi), ainsi que les entreprises de travail temporaire, les agences de placement privées, les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) et plus

généralement tous les organismes « *dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi* ».

- Une reconversion professionnelle peut exiger des formations longues, parfois de plusieurs milliers d'heures sur plusieurs années. Le financement de ces formations est une difficulté à laquelle les prescripteurs de formation professionnelle sont classiquement confrontés, notamment parce que les dispositifs mis en place par les partenaires sociaux (contrat de professionnalisation, congé de formation, préparation opérationnelle à l'emploi, *etc.*) comportent généralement un quantum maximal de durée de formation. S'agissant, dans le cas qui nous intéresse, de personnes qui ont souvent, plus encore que d'autres, besoin d'un véritable changement de métier – les licenciements économiques rendent notamment compte de la disparition progressive de certaines activités dans notre pays –, le 5° (**alinéa 20**) invite les partenaires sociaux à trouver des solutions au problème du financement des formations longues engagées durant un contrat de sécurisation professionnelle, formations qui ne pourront être achevées durant ce contrat.

- Le 6° (**alinéa 21**) vise à conserver, dans le nouveau dispositif, une règle qui existe actuellement dans le contrat de transition professionnelle (et non dans la CRP) : lorsqu'une personne en CTP, retrouvant un emploi « durable », conclut un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée ou d'intérim d'au moins six mois, son contrat de transition est naturellement interrompu, mais, si ce contrat de travail est, à son tour, rompu (par l'employeur ou le salarié) avant l'expiration du délai de douze mois suivant la conclusion du contrat de transition préexistant, le bénéficiaire peut reprendre l'exécution de ce contrat de transition pour la durée restant à courir. Cette clause de « droit au retour » est de nature à sécuriser les salariés qui hésitent à accepter un nouvel emploi qu'ils ne sont pas certains de pouvoir assumer. Il est donc proposé de la maintenir dans le contrat de sécurisation professionnelle, selon des modalités que fixeront les partenaires sociaux.

- Le contrat de sécurisation professionnelle, comme tout contrat, reposera sur des droits et obligations réciproques des parties. En contrepartie d'une indemnisation majorée et de prestations d'accompagnement renforcées, il est légitime que les bénéficiaires soient soumis à des obligations, notamment de suivi des mesures d'accompagnement, de formation, *etc.*, auxquelles les éventuels manquements seront sanctionnés ; de telles dispositions existent d'ailleurs pour la CRP et le CTP. Tel est l'objet du 7° (**alinéa 22**) de l'article L. 1233-68.

- En application du 8° (**alinéa 23**), les partenaires sociaux devront fixer le montant de l'allocation touchée par les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, les éventuelles incitations financières au reclassement qui leur seront proposées, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement.

Les cas de suspension ou d'interruption anticipée de l'allocation devraient logiquement correspondre aux cas, déjà évoqués à l'occasion du commentaire des alinéas précédents, de reprise d'un emploi avant la fin du contrat de sécurisation, de suspension de ce dernier pour des périodes de travail intercalaires ou encore de non-respect de ses engagements par le bénéficiaire.

Quant au montant de l'allocation, il relèvera naturellement des partenaires sociaux, ainsi que de l'État, dans la mesure où il accepterait de la cofinancer dans certains cas (*cf.* la lettre précitée du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, évoquant un cofinancement de l'abaissement de deux ans à un an de l'ancienneté dans l'emploi permettant de bénéficier de l'allocation spécifique). On rappellera seulement qu'aussi bien dans le dispositif CTP que dans le dispositif CRP depuis 2009 <sup>(1)</sup>, l'allocation versée pendant douze mois est actuellement égale à 80 % du salaire brut moyen de référence (c'est-à-dire perçu au cours des douze mois précédents) et est seulement grevée d'un prélèvement au titre du financement des retraites complémentaires, ce qui conduit généralement à un quasi-maintien de l'ancien salaire net des intéressés.

Pour ce qui est des éventuelles incitations financières au reclassement, les partenaires sociaux pourront s'inspirer (ou non) :

– de l'« *indemnité différentielle de reclassement* » qui existe dans les dispositifs CRP et CTP en vigueur : cette indemnité couvre le manque à gagner en cas de reprise d'un emploi salarié en cours de convention ou de contrat, quand la rémunération horaire de cet emploi est inférieure d'au moins 15 % à celle de l'ancien emploi ; elle est versée pour une durée qui ne peut excéder douze mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % des droits résiduels à l'allocation spécifique CRP ou CTP ;

– de la prime versée, dans le seul cadre du contrat de transition professionnelle, au bénéficiaire qui reprend un emploi avant le terme de ce contrat, prime égale à la moitié du montant résiduel d'allocation de transition professionnelle qu'il aurait pu percevoir jusqu'au terme de son contrat de transition, dans la limite de trois mois d'allocation pleine.

On observera enfin que c'est Pôle emploi qui sera chargé, pour le compte de l'Unédic, du service de l'allocation mensuelle et des éventuelles aides au reclassement.

• Le 9° (**alinéa 24**) met en lumière la nécessité de règles pour régir l'articulation entre le contrat de sécurisation professionnelle et l'assurance chômage « de droit commun ». Dans les dispositifs CRP et CTP, il est prévu qu'à l'échéance des douze mois de la convention ou du contrat, le bénéficiaire qui n'a pas retrouvé d'emploi bénéficie, dans la limite de ses droits, de l'allocation

---

(1) Avant 2009, la CRP ne durait que 8 mois, avec une allocation de reclassement représentant 80 % du salaire de référence pendant 3 mois, puis 70 % pendant 5 mois.

d'assurance chômage normale (l'allocation d'aide au retour à l'emploi-ARE), sans délai d'attente ni différé d'indemnisation. Sa durée d'indemnisation est alors réduite de celle où il a perçu l'allocation spécifique CRP ou CTP (à l'exception, s'agissant du CTP, des périodes de travail intercalaires éventuellement effectuées).

● Le 10° (**alinéas 25 à 27**) a d'abord pour objet de renvoyer aux partenaires sociaux la détermination des financements que l'Unédic apportera au contrat de sécurisation professionnelle – comme il en apporte aux actuels CRP et CTP –, ce qui naturellement va de soi (sous réserve d'une négociation avec les autres financeurs, à commencer par l'État, sur les participations respectives des uns et des autres), puisque ces partenaires gèrent l'Unédic.

Ce même *item* renvoie également à la négociation la fixation précise des contributions que devront verser les employeurs.

Actuellement, les employeurs contribuent aux frais d'accompagnement de leurs ex-salariés, en cas d'entrée en CRP ou CTP, dans les conditions suivantes :

– dans les deux dispositifs, ils doivent verser l'équivalent de ce qu'ils devraient au titre de l'« *allocation de formation* » correspondant aux droits acquis par le salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisés ; cette valorisation est effectuée en multipliant le salaire horaire net du salarié concerné, divisé par deux, par le nombre d'heures de droits DIF résiduels ;

– dans le dispositif de la convention de reclassement personnalisé, pour les seuls salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, ils doivent verser deux mois de salaire majoré des charges sociales patronales – soit l'équivalent de l'indemnité légale de préavis ;

– dans le dispositif du contrat de transition professionnelle, le même versement est dû pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, mais il est également dû un versement d'un mois de salaire majoré des charges sociales pour les salariés ayant entre six mois et deux ans d'ancienneté (ce qui correspond aussi à leur indemnité légale de préavis).

Dans l'optique de modernisation et d'unification des dispositifs qui est celle du contrat de sécurisation professionnelle, plusieurs questions sont ouvertes quant à ces versements des employeurs, ce qui justifie le renvoi à la négociation sur ce point et l'emploi dans la proposition de loi d'une terminologie qui laisse une marge d'interprétation : un versement sera dû « *au titre* » du DIF et un autre sera « *représentatif* » de l'indemnité légale de préavis.

Pour ce qui est des droits DIF résiduels, l'article 6 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a opéré une modification de leur mode de valorisation dans les cas de rupture de la relation de travail autres que l'entrée en CRP ou CTP. En effet, dans le cadre de la « *transférabilité* » et de la « *portabilité* » du DIF, cette valorisation ne se réfère plus à la notion d'« *allocation de formation* » évoquée *supra*, mais est

désormais obtenue, plus simplement, en multipliant le nombre d'heures de DIF non utilisées par un montant forfaitaire – qui est actuellement de 9,15 euros (article D. 6332-87 du code du travail). Il serait logique – mais il appartient aux partenaires sociaux d'en décider – de transposer ce nouveau mode de calcul au cas du versement des employeurs dû au titre du DIF de leurs salariés adhérant au contrat de sécurisation professionnelle.

Pour ce qui est du versement correspondant à l'indemnité légale de préavis, les règles sont actuellement différentes dans les dispositifs CRP et CTP pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, ce qui s'explique par le fait que, dans le dispositif de la convention de reclassement personnalisé, ces salariés ne bénéficient actuellement pas d'une indemnisation chômage majorée (ils touchent l'allocation chômage de droit commun). Dans le cadre du nouveau contrat de sécurisation professionnelle, il est envisagé que l'indemnisation majorée concerne les salariés à partir d'un an d'ancienneté (*cf.* la lettre précitée du ministre du travail, de l'emploi et de la santé adressée aux partenaires sociaux le 31 mars 2011), ce qui tendrait à justifier une contribution des employeurs au titre de ces salariés. Mais il appartient, là aussi, aux partenaires sociaux de préciser ce point.

#### **5. Financement du contrat de sécurisation professionnelle**

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-69 du code du travail (**alinéas 29 à 35**) précise le financement du contrat de sécurisation professionnelle.

Les **alinéas 29 à 31** rappellent les versements dus par les employeurs au titre de l'indemnité légale de préavis et des droits DIF résiduels, qui ont été développés *supra* à l'occasion du commentaire du paragraphe 10° de l'article L. 1233-68.

L'**alinéa 32** prévoit pour ces versements des conditions de recouvrement et de contrôle identiques à celles prévues pour les pénalités dues en cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle (voir *supra* le commentaire de l'article L. 1233-66).

Les **alinéas 33 à 35** habilite (et invitent) plusieurs catégories d'institutions à contribuer au financement des mesures de formation des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle :

– les 41 (en 2009) organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation, qui perçoivent une cotisation légale assise sur la masse salariale des entreprises et ont ainsi collecté 1,95 milliard d'euros en 2009 ;

– le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), créé par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, dont les ressources ont représenté près de 0,9 milliard d'euros en 2010 ;

– les régions, qui ont une compétence générale en matière de formation professionnelle – avec un rôle de coordination concrétisé par l’existence du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné dans la proposition de loi – et y ont consacré plus de 4,8 milliards d’euros en 2009 <sup>(1)</sup>.

Le fait est que ces différents acteurs participent déjà au financement des formations des bénéficiaires de la CRP et du CTP.

Le rapport d’évaluation précité de M. Philippe Dole sur les dispositifs CRP et CTP <sup>(2)</sup> souligne ainsi l’engagement de 7 OPCA sur ces dispositifs, dans le cadre d’un accord national passé en 2009 pour le contrat de transition professionnelle et d’un appel d’offres du fonds unique de péréquation (prédécesseur du FPSPP) s’agissant de la convention de reclassement personnalisé. Le même rapport relève également l’engagement de régions telles que la Bretagne et le Nord-Pas-de-Calais, même si l’implication des régions reste très inégale et globalement beaucoup plus faible que celle des OPCA ; ainsi, dans le bassin CTP de Saint-Dié-des-Vosges, les OPCA ont-ils financé plus de 83 % des formations jusqu’à présent, contre 4 % pour le conseil régional. Enfin, en 2010, le nouveau fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels a conventionné le cofinancement de 28 000 formations de personnes en CRP-CTP.

La proposition de loi donne donc une base légale à des pratiques dont ses auteurs espèrent le développement.

## **6. Renvoi des modalités de pilotage et de financement du dispositif à un accord entre l’État et l’Unédic**

Une bonne gouvernance sera l’un des facteurs déterminants de la réussite du contrat de sécurisation professionnelle.

Dans son rapport d’évaluation précité, M. Philippe Dole met en exergue l’importance de « *l’ancrage territorial* », force du contrat de transition professionnelle, et considère, dans la perspective d’un nouveau dispositif se substituant à la CRP et au CTP, que « *la gouvernance et la mobilisation des partenariats territoriaux devra (...) être déclinée au niveau départemental (préfets), et associer les partenaires sociaux et collectivités au sein des CCREFP sous l’égide des préfets de régions. Le pilotage territorial par l’État et les partenaires sociaux s’avère indispensable à la cohésion et réactivité recherchées par les représentants des salariés et élus dans les bassins d’emploi connaissant des fermetures ou restructurations d’entreprises* ».

La lettre précitée du ministre du travail, de l’emploi et de la santé adressée le 31 mars 2011 aux partenaires sociaux partage manifestement les mêmes

---

(1) Ces données chiffrées sont extraites de l’annexe budgétaire « jaune » « Formation professionnelle 2011 ».

(2) « Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisé : évaluation d’une approche systémique de l’accompagnement pour le retour durable à l’emploi des personnes licenciées pour motif économique », IGAS, mai 2010.

préoccupations : elle souligne la nécessité, pour le nouveau dispositif, « *d'un pilotage particulier, s'inspirant notamment des bonnes pratiques développées dans le cadre du CTP* », car « *le dynamisme du partenariat local sera une clé déterminante de la réussite* ». Le ministre propose donc « *un pilotage assuré conjointement aux niveaux national et territorial par les partenaires sociaux et l'État, en y associant bien entendu l'ensemble des partenaires opérationnels et les autres financeurs éventuels* ». A cette fin, il souhaite que l'État conclue avec les partenaires sociaux un accord « *fixant les grandes lignes de l'offre de service, des modalités de financement, du pilotage et du déploiement du dispositif* ».

La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 1233-70 du code du travail (**alinéas 36 à 38**) vise à donner un cadre légal à cette perspective : elle prévoit une convention pluriannuelle entre l'État et les partenaires sociaux, complétée par une convention financière avec l'Unédic.

Les objets de la convention pluriannuelle seront l'organisation du parcours de retour à l'emploi, la mise en œuvre des mesures qu'il comprend (mesures d'accompagnement, formations, périodes de travail, *etc.*), leur suivi et leur évaluation, les attributions des représentants territoriaux de l'État, c'est-à-dire des préfets et sous-préfets éventuellement, dans tout cela et enfin les modalités de désignation des opérateurs. Une clause supplétive permettra à l'État de fixer ces points par décret en Conseil d'État en l'absence de convention.

Cette rédaction vise bien à mettre en place un co-pilotage du contrat de sécurisation professionnelle entre l'État et les partenaires sociaux, en valorisant le rôle de l'État territorial, l'expérience du contrat de transition professionnelle montrant le caractère essentiel du pilotage territorial et la capacité unique qu'ont les préfets, non pas nécessairement à l'animer personnellement, mais au moins à le rendre possible par leur implication.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 28 de M. Jean-Patrick Gille.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Je retire cet amendement.

*L'amendement AS 28 est retiré.*

*La Commission en vient à l'amendement AS 89 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement précise l'objet du contrat de sécurisation professionnelle : il est important de préciser que le retour à l'emploi peut impliquer une reconversion, ou passer par une création ou une reprise d'entreprise. Ce parcours doit impérativement s'ouvrir par une phase de diagnostic et d'élaboration du projet, qui est le préalable à toute reconversion.

*La Commission adopte l'amendement AS 89.*



*Les amendements AS 3 de M. Lionnel Luca et AS 12 de Mme Pascale Gruny ne sont pas défendus.*

*Puis la Commission **adopte** successivement deux amendements rédactionnels, AS 62 et AS 63, du rapporteur.*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 64 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il est prévu de transférer à terme aux URSSAF le recouvrement des pénalités pour absence de proposition du contrat de sécurisation professionnelle, comme leur a été transféré le recouvrement des autres ressources de l'assurance chômage. Cependant, Pôle emploi restera l'organisme le mieux informé de ces cas C'est pourquoi cet amendement technique vise à établir un transfert automatique aux URSSAF des informations utiles recueillies par Pôle emploi dans le cadre de sa mission.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 64.*

*Elle passe ensuite à l'amendement AS 65 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Compte tenu de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'amendement tend à éviter toute ambiguïté, en précisant que l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 65.*

*Les amendements AS 13 et AS 14 de Mme Pascale Gruny ne sont pas défendus.*

*La Commission est ensuite saisie de l'amendement AS 67 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement tend à garantir aux salariés acceptant le contrat de sécurisation professionnelle le versement de la totalité des indemnités auxquelles ils auraient eu droit en cas de licenciement économique.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 67.*

*Puis la Commission **adopte** successivement les amendements rédactionnels AS 68 et AS 66, l'amendement de précision AS 69, les amendements rédactionnels AS 70 et AS 71, tous déposés par le rapporteur.*

*Elle examine l'amendement AS 72 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** La référence à l'article L. 1242-3 du code du travail pour définir les CDD portant les périodes de travail intercalaires aurait pour conséquence d'interdire le renouvellement de ces contrats. Or, dans le dispositif actuel du contrat de transition professionnelle, ces périodes de travail peuvent être accomplies dans le cadre de CDD d'une durée inférieure à six mois, renouvelables

une fois dans la limite d'une durée totale également inférieure à six mois. L'amendement tend à préciser que cette possibilité est maintenue.

*La Commission adopte l'amendement AS 72.*

*Elle en vient à l'amendement AS 73 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit de corriger une référence.

*La Commission adopte l'amendement AS 73.*

*L'amendement AS 4 de Mme Pascale Gruny n'est pas défendu.*

*La Commission adopte successivement les amendements rédactionnels AS 74 à AS 76 du rapporteur.*

*Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 77 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement prévoit d'établir un transfert automatique aux URSSAF des informations utiles recueillies par Pôle emploi et les opérateurs du contrat de sécurisation professionnelle.

*La Commission adopte l'amendement AS 77.*

*Elle examine l'amendement AS 78 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement précise le dispositif conventionnel qui permettra la mise en œuvre sur le terrain du contrat de sécurisation professionnelle. Il est proposé un dispositif à deux étages comprenant une convention entre l'État et les partenaires sociaux, ainsi qu'une convention d'application financière passée avec l'Unédic. L'État et les partenaires sociaux devront, en particulier, fixer les modalités du pilotage du dispositif, telles que l'organisation à mettre en place sur les territoires et le rôle des préfets.

*La Commission adopte l'amendement AS 78.*

*L'amendement AS 5 de M. Lionnel Luca n'est pas défendu.*

**M. Jean-Patrick Gille.** Nous allons nous abstenir sur l'article 11, même si nous le considérons plutôt d'un œil favorable.

Comme l'accord collectif auquel le texte renvoyait à l'origine a finalement été conclu en début de semaine, le rapporteur a entrepris de le retranscrire. Il convient, en effet, de respecter la volonté unanime des partenaires sociaux qui sont parvenus à combiner les avantages des deux dispositifs : l'universalité des CRP et l'ancrage territorial des CTP. On aurait pu espérer des mesures plus ambitieuses, mais il faut soutenir ce dispositif qui est satisfaisant en l'état, surtout dans le contexte actuel d'urgence.

Il y a toutefois un paradoxe : l'Unédic et, dans une moindre mesure, l'État consentent un effort financier important dans le cadre des licenciements économiques, alors que les principales difficultés tiennent plutôt à l'explosion du chômage de longue durée, qui n'est pas concerné par ces mesures, même s'il existe des possibilités d'élargissement du dispositif dans le cadre des expérimentations prévues.

J'ajoute que nous serons très vigilants sur la pertinence de la gouvernance sur le plan territorial.

*La Commission adopte l'article 11 modifié.*

*Article 11 bis (nouveau)*

(art. L. 1233-72-1 du code du travail)

### **Aménagement du congé de reclassement**

L'un des points forts du contrat de transition professionnelle est la possibilité d'y insérer des périodes de travail intercalaires effectuées en contrat à durée déterminée ou en intérim, avec retour automatique dans le dispositif d'accompagnement à leur échéance. Ce dispositif permet en effet des expériences professionnelles diverses, voire des formes de pré-embauche, dans un cadre juridique clair et protecteur.

Cet article étend cette faculté au cas du congé de reclassement, qui s'applique aux salariés qui sont l'objet d'un projet de licenciement économique dans les structures de plus de 1 000 salariés. En effet, pour l'heure, l'insertion de telles périodes de travail dans un congé de reclassement repose sur des formules de mise à disposition juridiquement fragiles.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 79 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** L'amendement vise à étendre un des points forts du contrat de transition professionnelle aux congés de reclassement dans les entreprises comptant plus de 1 000 salariés : les salariés concernés pourront désormais effectuer des périodes de travail intercalaires en CDD ou en intérim.

*La Commission adopte l'amendement AS 79.*

*Article 11 ter (nouveau)*

### **Expérimentation de l'extension des modalités d'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle à des salariés en fin de contrat à durée déterminée, de mission d'intérim ou de contrat de chantier**

Dans la lignée de l'expérimentation en cours du contrat d'accompagnement renforcé et conformément aux souhaits des partenaires sociaux, cet article donne

une base légale à une expérimentation, à l'initiative de ces partenaires, d'ouverture de certaines prestations du contrat de sécurisation professionnelle à des publics autres que les salariés objets d'un projet de licenciement économique, auxquels ce contrat est réservé. Il s'agirait des intérimaires, des salariés en fin de contrats à durée déterminée et des salariés en fin de contrat dit de « chantier » dans les travaux publics.

\*

*Elle examine ensuite l'amendement AS 90 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Dans la lignée de l'expérimentation du contrat d'accompagnement renforcé, qui est en cours dans six bassins d'emploi, et conformément aux souhaits des partenaires sociaux, l'amendement permet de faire bénéficier certains publics – en fin de CDD, de contrat de travail temporaire ou de chantiers – d'une extension expérimentale de l'accompagnement du contrat de sécurisation professionnelle.

**M. Régis Juanico.** De nombreux textes prévoyant désormais de lancer des expérimentations, il me semble que nous devrions prévoir leur évaluation et leur généralisation. Dans bien des cas, les expérimentations ne débouchent, en effet, sur aucun dispositif pérenne. Ce que vous proposez en l'espèce me paraît très intéressant, mais nous devons veiller à ce que le législateur donne une suite à l'expérimentation prévue.

**M. le rapporteur.** Des expérimentations ont déjà eu lieu dans ce domaine, et elles ont donné des résultats satisfaisants. Nous nous appuyons donc sur du concret, et je répète que nous suivons la demande des partenaires sociaux. Il s'agit d'ouvrir le dispositif à un plus grand nombre de personnes, en dehors des seuls cas de licenciement économique.

*La Commission adopte l'amendement AS 90.*

#### *Article 12*

(art. L. 6341-1 du code du travail, L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale et ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006)

#### **Coordination et mesures transitoires**

Cet article a pour objet, d'une part, de modifier, pour coordination, diverses références dans les codes du travail et de la sécurité sociale, d'autre part, de définir les dispositions applicables pendant la période de transition qui précédera l'application effective du nouveau contrat de sécurisation professionnelle.

#### **1. Les modifications de références pour coordination**

Les I, I *bis* et II de l'article 12 modifient respectivement les codes du travail et de la sécurité sociale, où diverses dispositions renvoyant à la convention de

reclassement personnalisé doivent être aménagées pour renvoyer au contrat de sécurisation professionnelle.

Le I (**alinéas 1 à 3**) ajuste ainsi les références inscrites :

– à l'article L. 6323-19 du code du travail, relatif aux mentions qui doivent figurer dans la lettre de licenciement ;

– à l'article L. 6341-1 du même code, lequel dispose que Pôle emploi peut être amené à verser les allocations dues à certains stagiaires de la formation professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif de la convention de reclassement personnalisé – et désormais dans le cadre du nouveau dispositif qui s'y substitue.

Le I *bis* (**alinéa 4**) aménage de même une disposition non abrogée de l'ancien code du travail, relative au rôle du mandataire en cas de liquidation judiciaire.

Le II (**alinéas 5 à 8**) procède aux mêmes ajustements dans le code de la sécurité sociale, aux articles :

– L. 131-2, lequel pose le principe d'une cotisation d'assurance maladie sur différents revenus dits de remplacement ;

– L. 135-2 et L. 351-3, de sorte que les périodes passées en contrat de sécurisation professionnelle soient validées pour l'acquisition de droits à retraite, à la charge du fonds de solidarité vieillesse (FSV), comme c'est le cas actuellement pour celles passées en CRP-CTP ;

– L. 311-5, de sorte que les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, comme antérieurement ceux de la CRP et du CTP, restent couverts en matière d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ;

– L. 412-8, de sorte que les bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, comme antérieurement ceux de la CRP et du CTP, restent couverts par la branche des accidents du travail ;

– L. 142-2 et L. 213-1, de sorte que la contribution due à titre de pénalité par les employeurs qui auront omis de proposer le contrat de sécurisation professionnelle à un salarié éligible, ainsi que les versements dus par les employeurs au titre de l'indemnité légale de préavis et des droits DIF résiduels des salariés ayant accepté ce contrat (voir le commentaire de l'article 11 *supra* sur cette contribution et ces versements), soient recouverts par les URSSAF et relèvent, s'agissant du contentieux, de la compétences des tribunaux des affaires de sécurité sociale, au terme d'une période transitoire s'achevant au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## 2. L'organisation de la transition

Le II *bis* (**alinéa 9**) prévoit une mesure transitoire avant le transfert aux URSSAF du recouvrement des pénalités dues par les employeurs en cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que du recouvrement de leurs participations au financement de ce contrat.

Le transfert de cette mission de recouvrement aux URSSAF s'inscrit en effet dans le cadre plus général du transfert à ces organismes du recouvrement de l'ensemble des cotisations d'assurance chômage (antérieurement du ressort des Assédic) par la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

Cette loi renvoie la date de ce transfert à un décret, sans qu'elle puisse être postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2012. De fait, le décret n° 2009-1708 du 30 décembre 2009 a fixé cette date au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Cependant, le décret n° 2010-1736 du 30 décembre 2010 a ensuite précisé ce premier décret, avec pour effet que certains versements dus à l'assurance chômage, dont notamment les contributions et pénalités des employeurs au titre des dispositifs CRP et CTP, continuent à être recouverts par Pôle emploi.

C'est pourquoi il est proposé, s'agissant des versements de même nature qui seront dus au titre du contrat de sécurisation professionnelle, de permettre que se poursuive de manière transitoire ce recouvrement dérogatoire par Pôle emploi (« *l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1* »). Cette période de transition devra toutefois s'achever à une date fixée par décret au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Après cette date, les pénalités des employeurs pour non-proposition de contrat de sécurisation professionnelle seront soumises au régime de recouvrement, de contrôle, de sanctions éventuelles et de contentieux des cotisations de sécurité sociale.

Le III de l'article 12 (**alinéas 10 à 12**) organise la transition vers le contrat de sécurisation professionnelle en précisant les règles applicables jusqu'à ce qu'entrent en vigueur les dispositions conventionnelles et réglementaires d'application du nouveau dispositif, qui exigera notamment la conclusion d'accords entre les partenaires sociaux et entre l'Unédic et l'État (*cf.* article 11 *supra*) :

– la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle resteront applicables pendant cette période transitoire ; des personnes pourront donc continuer à entrer en CRP ou en CTP, sous réserve naturellement, pour ce qui est de la convention de reclassement personnalisé, que les partenaires sociaux qui sont légalement chargés de la mettre en œuvre l'autorisent (la CRP est pour l'heure prorogée jusqu'au 31 juillet 2011, ainsi qu'il a été indiqué dans l'introduction du présent rapport) ;

– les personnes dont la CRP ou le CTP seront en cours au moment de l'entrée en vigueur effective du contrat de sécurisation professionnelle auront le

choix entre basculer sur le nouveau dispositif ou achever leur CRP ou CTP (en régime d’extinction) ;

– en outre, afin de sécuriser les pratiques existantes et en anticipation du contrat de sécurisation professionnelle, il est proposé d’autoriser explicitement les OPCA « professionnalisation » et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à contribuer au financement des formations des bénéficiaires de la CRP et du CTP.

Le IV (**alinéa 13**), enfin, prévoit l’abrogation au 31 décembre 2012 de l’ordonnance ayant institué le contrat de transition professionnelle. Cela ne signifie pas que le CTP sera applicable jusqu’à cette date (on doit espérer que le contrat de sécurisation professionnelle sera opérationnel avant !) ; il convient simplement de prévoir un délai de précaution avant que l’instrument juridique qui fonde l’existence du CTP disparaisse du droit positif.

\*

*La Commission **adopte** successivement l’amendement de coordination AS 80, l’amendement rédactionnel AS 81, l’amendement de coordination AS 82, l’amendement rédactionnel AS 83, l’amendement de précision AS 84 et l’amendement rédactionnel AS 85, tous déposés par le rapporteur.*

*Elle **adopte** ensuite l’article 12 **modifié**.*

#### **TITRE IV PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE**

*(division et intitulés supprimés)*

\*

*La Commission en vient à l’amendement AS 87 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Cet amendement, qui tend à supprimer les intitulés : « Titre IV – Partage de la valeur ajoutée », est la conséquence de la suppression de l’article 13 que je propose.

*La Commission **adopte** l’amendement AS 87.*

*En conséquence, les intitulés « Titre IV – Partage de la valeur ajoutée » sont **supprimés**.*

Article 13

**Information des comités d'entreprise et rapport au Parlement sur la politique des entreprises en matière de dividendes du travail**

Cet article organise une procédure ponctuelle d'information des comités d'entreprise sur la politique des sociétés en matière de « *dividendes du travail* »<sup>(1)</sup> et de dividendes des associés (paragraphe I). Cette information serait obligatoire à l'occasion de la première décision de distribution de dividendes postérieure à la promulgation de la présente loi. Cette obligation s'imposerait dans l'ensemble des sociétés commerciales (c'est le code du commerce qui est visé), soit un champ très large, dès lors évidemment qu'elles distribuent des dividendes et qu'elles ont un comité d'entreprise, obligation qui ne s'impose qu'à partir de cinquante salariés. Elle bénéficierait aux comités d'entreprises, non seulement de la société-mère, mais aussi des filiales détenues à plus de 50 % et dont le siège social est situé en territoire français.

L'article demande également au Gouvernement de déposer au Parlement un rapport faisant le point sur les pratiques des entreprises en matière de répartition entre ces deux catégories de dividendes et proposant éventuellement des mesures « *susceptibles de faire évoluer cette répartition* » (paragraphe II).

Le contexte dans lequel a été rédigé le présent article 13 mérite d'être rappelé. Sa rédaction très générale peut être lue comme un appel, d'une part aux partenaires sociaux (au paragraphe I), d'autre part au Gouvernement (au paragraphe II), à rechercher des avancées sur la question de la répartition de la valeur ajoutée.

Les partenaires sociaux ont en effet engagé dès juin 2009 une « *délibération sociale* » (phase préalable à une éventuelle négociation formelle susceptible de déboucher sur un accord national interprofessionnel) sur la modernisation du dialogue social, mais celle-ci, centrée sur les droits et les moyens des institutions représentatives du personnel (IRP), n'a guère évolué dans la période qui a suivi.

Dans le même temps, le débat sur le partage de la valeur avait été ouvert avec les constats du rapport rendu en mai 2009 par la mission présidée par M. Jean-Philippe Cotis, directeur général de l'INSEE : « *Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France* ».

La pertinence qu'il y aurait à établir un lien entre les deux questions de la réforme des institutions représentatives du personnel et du partage de la valeur s'est

---

(1) La notion de « *dividende du travail* » a été dégagée par la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, qui a regroupé sous ce terme les améliorations qu'elle apportait aux dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale. Dans la présente proposition de loi, cette notion est utilisée dans un sens plus large, pour désigner tout ce que peuvent recevoir les salariés en lien avec la performance et la réussite de l'entreprise, concrétisée dans ses profits.



progressivement imposée. Le 26 avril 2011, la majorité des organisations nationales interprofessionnelles de salariés et d'employeurs sont convenues, selon les termes de leur relevé de discussions, « *d'avancer dans leurs discussions sur la modernisation du dialogue social en abordant les attributions des institutions représentatives du personnel au regard de la création de la valeur ajoutée et de l'affectation des résultats de l'entreprise* ». La nouvelle réunion tenue le 27 mai par les partenaires sociaux a confirmé cette orientation de leurs discussions sur les modalités de l'information des institutions représentatives du personnel sur la création et le partage de la valeur ajoutée.

Le paragraphe I du présent article établit clairement un lien entre ces deux questions de l'information des institutions représentatives du personnel et du partage de la valeur ajoutée.

Cependant, depuis lors, les annonces faites puis les décisions prises par le Gouvernement, traduites par l'article 1<sup>er</sup> du projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 (n° 3459), pouvaient naturellement conduire à s'interroger sur le maintien de cette disposition dans le texte de la proposition de loi. Votre Commission des affaires sociales l'a donc supprimée.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 86 du rapporteur, tendant à supprimer l'article.*

**M. le rapporteur.** L'article 13 visait à ouvrir le débat sur le partage de la valeur ajoutée. Comme un projet de loi a été déposé sur ce sujet, je propose de le supprimer.

*La Commission adopte l'amendement AS 86.*

*En conséquence, l'article 13 est supprimé.*

*Après l'article 13*

*La Commission examine l'amendement AS 6 de M. Bernard Gérard.*

**M. Bernard Gérard.** En l'état actuel du droit du travail, un employeur ne peut pas proposer à un salarié à temps partiel d'augmenter temporairement son temps de travail. Il faut donc recourir à une société d'intérim, ce qui prive le salarié d'une possibilité d'augmenter son pouvoir d'achat et de réduire la précarité de sa situation.

Il est absurde qu'une caissière travaillant vingt heures dans un supermarché ne puisse pas compléter, même temporairement, son temps de travail quand une de ses collègues est en congé maladie ou en congé maternité. Cela pourrait, en effet, lui permettre d'acquérir une formation nouvelle, de démontrer ses capacités professionnelles, et ainsi d'accéder à un autre emploi à terme, éventuellement sous

CDI. En assouplissant la loi sur ce point, nous permettrons en outre aux salariés concernés d'accéder au crédit qui leur est généralement interdit s'ils travaillent à temps partiel, exception faite du micro-crédit.

Cette disposition a déjà été adoptée à l'unanimité dans le cadre de la proposition de loi déposée par Jean-Frédéric Poisson. Si je la reprends ici, c'est en tenant compte de certaines observations : je propose désormais de conditionner la possibilité de recourir à des avenants temporaires dans le cadre des contrats à temps partiel à l'existence d'un accord collectif. Cela permettra d'encadrer les conditions dans lesquelles l'avenant peut être signé, la façon dont on revient à l'emploi antérieur et les garanties données aux salariés.

Je le répète, cet amendement contribuera à réduire la précarité de la situation de certains salariés à temps partiel en leur permettant d'augmenter temporairement leur durée contractuelle de travail, d'améliorer leur pouvoir d'achat, de se constituer davantage de droits sociaux et d'accéder à une certaine mobilité professionnelle.

**M. le rapporteur.** Cet amendement se heurte à plusieurs difficultés.

Tout d'abord, même si c'est au Conseil constitutionnel de se prononcer, j'observe que le texte de la proposition de loi ne concerne pas le temps de travail, objet de l'amendement.

En second lieu, l'article L. 3123-17 du code du travail permet déjà à une personne employée vingt heures par semaine d'effectuer un nombre d'heures complémentaires égal à un dixième de son temps de travail, soit un total de vingt-deux heures, et l'article L. 3123-18 porte le plafond à un tiers du temps de travail s'il existe un accord de branche. Un contrat de vingt heures peut donc conduire à une durée effective de travail de vingt-sept heures. Une possibilité d'augmentation temporaire du travail à temps partiel existe donc déjà.

J'ajoute que la rédaction de l'amendement n'est pas suffisamment claire en ce qui concerne le rôle de l'accord collectif.

Je vous suggère donc de retirer l'amendement et de le redéposer dans le cadre de l'article 88 du Règlement, si vous le souhaitez.

**M. Bernard Gérard.** Le dernier alinéa de l'amendement précise pourtant que « *dans le respect des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord collectif établit les règles relatives à l'usage de ces avenants* ».

**M. le rapporteur.** Il n'est pas clair que l'accord collectif est obligatoire.

**M. Bernard Gérard.** Je retire l'amendement.

*L'amendement AS 6 est retiré.*

*Article 14*

**Gage**

Cet article correspondait à la classique mesure de « gage » des dispositions de la proposition de loi au regard des prescriptions de l'article 40 de la Constitution.

À l'initiative du Gouvernement, il a été supprimé par votre Commission.

\*

*La Commission est saisie de l'amendement AS 1 du Gouvernement, visant à supprimer l'article.*

**M. le rapporteur.** Je suis favorable à cet amendement, qui tend à supprimer l'article 14, et ainsi à lever le gage sur la proposition de loi.

*La Commission adopte l'amendement AS 1.*

*En conséquence, l'article 14 est supprimé.*

**Titre de la proposition de loi**

*La Commission examine l'amendement AS 88 du rapporteur.*

**M. le rapporteur.** Il s'agit de tirer la conséquence de la suppression de l'article 13 en supprimant, dans le titre de la proposition de loi, la référence au partage de la valeur ajoutée.

*La Commission adopte l'amendement AS 88.*

*En conséquence, le titre de la proposition de loi est ainsi modifié.*

*Enfin, la Commission adopte l'ensemble de la proposition de loi modifiée.*

\*

**En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter la présente proposition de loi dans le texte figurant dans le document annexé au présent rapport.**



## TABLEAU COMPARATIF<sup>1</sup>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
	<p data-bbox="461 378 751 496"><b>Proposition de loi pour le développement de l’alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée</b></p> <p data-bbox="563 569 648 593">TITRE I<sup>ER</sup></p> <p data-bbox="497 644 715 693"><b>DÉVELOPPEMENT DE L’ALTERNANCE</b></p>	<p data-bbox="801 378 1099 475"><b>Proposition de loi pour le développement de l’alternance et la sécurisation des parcours professionnels</b></p> <p data-bbox="940 500 1114 524"><b>Amendement AS 88</b></p> <p data-bbox="906 569 992 593">TITRE I<sup>ER</sup></p> <p data-bbox="840 644 1058 693"><b>DÉVELOPPEMENT DE L’ALTERNANCE</b></p>
Code du travail	<p data-bbox="563 769 648 793"><b>Article 1<sup>er</sup></b></p> <p data-bbox="440 819 771 915">Après la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, est insérée une section 3 bis ainsi rédigée :</p> <p data-bbox="482 966 729 1011">« Section 3 bis « Carte d’étudiant des métiers</p> <p data-bbox="440 1039 771 1306">« Art. L. 6222-36-1. – Une carte portant la mention : “étudiant des métiers” est délivrée à l’apprenti par l’organisme qui assure sa formation. Cette carte permet à l’apprenti de faire valoir sur l’ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d’accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l’enseignement supérieur.</p> <p data-bbox="440 1334 771 1403">« La carte d’étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire.</p>	<p data-bbox="906 769 992 793"><b>Article 1<sup>er</sup></b></p> <p data-bbox="844 819 1040 842">Après la section 3 du ...</p> <p data-bbox="886 893 983 917">... rédigée :</p> <p data-bbox="940 942 1114 966"><b>Amendement AS 33</b></p> <p data-bbox="892 1454 1006 1477"><b>Article 1<sup>er</sup> bis</b></p> <p data-bbox="783 1503 1114 1572"><i>Après l’article L. 6325-6-1 du code du travail, il est inséré un article L. 6325-6-2 ainsi rédigé :</i></p>

<sup>1</sup> Les dispositions suivies d’un astérisque sont détaillées en annexe

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

« Art. L. 6325-6-2. – Une carte portant la mention : "étudiant des métiers" est délivrée, par l'organisme ou le service chargé de leur formation, aux personnes qui sont mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1\* et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation\* et comporte une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11 du présent code\*, d'une durée minimale de douze mois. Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

« La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire. »

**Amendement AS 34**

**Article 2**

Il est créé un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance. Ce service vise notamment à faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, à les aider à la décision grâce à des outils de simulation et à développer la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des personnes en alternance.

**Article 2**

Il ...  
... développement de  
la formation en alternance...

... alternance, en complémentarité avec le service prévu à l'article L. 6111-4\* du code du travail, à les aider ...

... al-  
ternance.

**Amendements AS 35 et AS 36**

« Les chambres consulaires et les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation participent, dans l'exercice de leurs compétences, à l'organisation et au développement de ce service. »

**Amendement AS 37**

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 2241-6 – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés

Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.

La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :

1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;

2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;

3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 2 bis**

*Le deuxième alinéa de l'article L. 2241-6 du code du travail est ainsi modifié :*

*1° Après le mot : « tuteur », sont insérés les mots : « ou de maître d'apprentissage » ;*

*2° Après le mot : « particulier », sont insérés les mots : « les actions aidant à l'exercer et ».*

**Amendement AS 39**

**Article 2 ter**

*Selon des modalités et sur le fondement d'un cahier des charges fixés par voie réglementaire, après avis public du Conseil*

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

*national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil supérieur de l'éducation, l'implication des entreprises dans le développement de l'alternance est reconnue par la délivrance d'un label. Il est notamment tenu compte, pour cette délivrance, du respect du seuil défini au I de l'article 230 H du code général des impôts\*, de l'augmentation de l'emploi de salariés en alternance par l'entreprise, de sa capacité à limiter le nombre des ruptures de contrats d'alternance, de l'effort de valorisation et de formation qu'elle consent au bénéfice des maîtres d'apprentissage ou des tuteurs, ainsi que du développement du dialogue social interne sur l'alternance.*

*La détention du label mentionné au premier alinéa peut figurer, à titre de clause sociale, parmi les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre régi par le code des marchés publics.*

**Amendement AS 38**

**Article 3**

Après l'article L. 6222-5 du code du travail, il est inséré un article L. 6222-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6225-1. – Pour l'exercice d'une activité saisonnière au sens du 3° de l'article L. 1242-2\*, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application de l'article L. 6222-1\*.

« Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :

« – l'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini ;

« – la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par

**Article 3**

« Art. L. 6225-1. – *Par dérogation à l'article L. 6221-1\* et au second alinéa de l'article L. 6222-4\* et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens ...*

*... en application des articles L. 6222-1\* et L. 6222-2\*. Par dérogation à l'article L. 6211-1\*, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »*

**Amendement AS 40**

« – la ...



**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation des apprentis.

... apprentis et les sections d'apprentissage.

**Amendement AS 41**

« Le premier alinéa de l'article L. 6222-18\* est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur. »

**Amendement AS 42**

« L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5\*, dans chacune des entreprises. »

**Amendement AS 43**

« La rupture du contrat en application de l'article L. 6222-18\* doit être demandée conjointement par les deux employeurs, à charge pour eux de répartir les conséquences financières d'une résiliation du contrat à leurs torts. »

« Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18\*, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts. »

**Amendement AS 44**

**Article 3 bis**

I. – Le même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 1251-7 est complété par un 3° ainsi rédigé :

Art. 1251-7 – Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 1251-12 – La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est portée à vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitative-ment ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*« 3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, 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. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1\* » ;*

*2° L'article L. 1251-12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :*

*« Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7. » ;*

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 1251-7 – Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° À des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Sixième partie

La formation professionnelle tout au long de la vie

Livre II

L'apprentissage

Titre II

Contrat d'apprentissage

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

3° Au 1° de l'article L. 1251-57, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , du contrat d'apprentissage » ;

4° Le titre II du livre II de la sixième partie est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Entreprises de travail temporaire

« Art. L. 6226-1. – Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45\* peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies au chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57\*.

« La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

« La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6\* est assurée par un maître

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

Art. L. 6325-7. – Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé 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.

L'article L. 6325-7 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 6325-7. – Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

« – le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

« – 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. »

*tre d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. »*

*II. – Les pertes de recettes pour l'État et la sécurité sociale sont compensées à due concurrence par l'instauration de taxes additionnelles aux droits visés à l'article 575 A du code général des impôts. Par dérogation, les contrats susmentionnés ne bénéficient pas des aides publiques à l'apprentissage.*

**Amendement AS 45**

**Article 4**

**Article 4**

« – le bénéficiaire ...  
... qualification visée pour ...

... formation

**Amendement AS 48**

**Article 4 bis**

*Après l'article L. 6325-14 du code du travail, il est inséré un article L. 6325-14-1 ainsi rédigé :*

*« Art. L. 6325-14-1. – Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements visées à l'article L. 6325-13\*, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11\*, d'une durée minimale de*

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 6224-5 – La mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative.

**Texte de la proposition de loi**

**Article 5**

Le code du travail est ainsi modifié :  
1° L'article L. 6224-5 est abrogé ;

2° Après l'article L. 6252-4, il est inséré un article L. 6252-4-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6252-4-1. – Sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale résultant de l'article 230 H du code général des impôts\*, les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 6361-5\* sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1\* et L. 6242-2\* au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H\* précité, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues au chapitre II du titre VI du livre III de la présente partie. Aux fins de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant ces informations. »

**Texte adopté par la Commission**

*douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture. »*

**Amendement AS 47**

**Article 5**

« Art. L. 6252-4-1. – ...

... selon les *mêmes* procédures et sanctions *que celles* prévues ...

... informations.

**Amendement AS 48**

**Article 5 bis**

*À titre expérimental, les chambres consulaires peuvent concourir, pour les entreprises relevant de leur compétence, à l'inspection de l'apprentissage, selon des modalités et dans des régions déterminées par voie réglementaire. Cette expérimentation est engagée pour une durée maximale de cinq ans, au terme de laquelle son évaluation est présentée dans un rapport déposé au Parlement.*

**Amendement AS 49**

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 6241-12 – Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.</p>	<p><b>Article 6</b></p> <p>Le I et le II de l'article 230 H du code général des impôts sont ainsi rédigés :</p>	<p><b>Article 5 ter</b></p> <p><i>L'article L. 6241-12 du code du travail est complété par les mots : « , notamment les modalités selon lesquelles les redevables de la taxe d'apprentissage informent les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage des sommes qu'ils doivent leur affecter en application de l'article L. 6241-4* ou décident de leur affecter ».</i></p>
Code général des impôts	<p><b>Article 6</b></p> <p>Le I et le II de l'article 230 H du code général des impôts sont ainsi rédigés :</p>	<p><b>Amendement AS 50</b></p> <p><b>Article 6</b></p> <p><b>Supprimé</b></p> <p><b>Amendement AS 51</b></p>
<p>Art 230 H – I. – Il est institué au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage mentionné à l'article L. 6241-3 du code du travail une contribution supplémentaire à l'apprentissage.</p>	<p>« I. – Il est institué une contribution supplémentaire à l'apprentissage.</p>	
<p>Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224 et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à un seuil.</p>	<p>« Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224 du présent code* et dont l'effectif annuel moyen de l'ensemble des catégories suivantes est inférieur à un seuil :</p>	
	<p>« – les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;</p>	
	<p>« – les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national* ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.</p>	
<p>Ce seuil est égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail au cours de l'année de référence. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur.</p>	<p>« Ce seuil est égal à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail*, au cours de l'année de référence. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur. »</p>	
<p>II. – Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225 et 225 A. Elle</p>	<p>« II. – Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225* et 225 A*.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
est calculée au taux de 0,1 %.	<p>« Elle est calculée aux taux suivants :</p> <p>« - 0,3 %, lorsque l'entreprise a un effectif annuel moyen de 2 000 salariés et plus et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;</p> <p>« - 0,2 %, lorsque l'entreprise n'atteint pas l'effectif annuel moyen mentionné à l'alinéa précédent et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;</p> <p>« - 0,1 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 1 % et inférieur à 3 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint ;</p> <p>« - 0,05 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 3 % et inférieur à 4 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint. »</p>	
<p>III. – Pour les entreprises visées à l'article L. 1251-2 du code du travail, les seuils définis au I s'apprécient sans prendre en compte les salariés titulaires d'un contrat de travail mentionné au 2° de l'article L. 1251-1 du même code et la contribution n'est pas due sur les rémunérations versées à ces salariés.</p>		
<p>IV. – Les dépenses visées aux articles 226 bis, 227 et 227 bis ne sont pas admises en exonération de la contribution mentionnée au I.</p>		
<p>Les articles 230 B, 230 C, 230 D, 230 G et les I et III de l'article 1678 quinquies sont applicables à cette contribution.</p>		
<p>V. – Le montant de la contribution mentionnée au I est versé aux organismes collecteurs agréés mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 du code du travail avant le 1er mars de l'année suivant celle du versement des salaires. À défaut de versement ou en cas de versement insuffisant à la date</p>		

**Dispositions en vigueur**

précitée, le montant de la contribution est versé au comptable public compétent selon les modalités définies au III de l'article 1678 quinquies, majoré de l'insuffisance constatée.

Les organismes mentionnés au premier alinéa reversent au comptable public compétent les sommes perçues en application du même alinéa au plus tard le 30 avril de la même année.

Code de l'éducation

Art. L. 332-4 – Dans les collèges, des aménagements particuliers et des actions de soutien sont prévus au profit des élèves qui éprouvent des difficultés. Lorsque celles-ci sont graves et permanentes, les élèves reçoivent un enseignement adapté.

Par ailleurs, des activités d'approfondissement dans les disciplines de l'enseignement commun des collèges sont offertes aux élèves qui peuvent en tirer bénéfice.

Des aménagements appropriés sont prévus au profit des élèves intellectuellement précoces ou manifestant des aptitudes particulières, afin de leur permettre de développer pleinement leurs potentialités. La scolarité peut être accé-

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 6 bis**

*Après l'article L. 332-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 332-3-1 ainsi rédigé :*

*« Art. L. 332-3-1. – Des périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine peuvent être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des collèges, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans l'exercice de leurs compétences, les chambres consulaires apportent leur appui à l'organisation de ces périodes. »*

**Amendement AS 52**

**Article 6 ter**

*Après le troisième alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :*



**Dispositions en vigueur**

lérée en fonction du rythme d'apprentissage de l'élève.

Des actions particulières sont prévues pour l'accueil et la scolarisation des élèves non francophones nouvellement arrivés en France.

Pour l'application des dispositions du présent article, des établissements scolaires peuvent se regrouper pour proposer des structures d'accueil adaptées.

Art.L. 337-3-1 – Les centres de formation d'apprentis peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de quinze ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

À tout moment, l'élève peut :

— soit signer un contrat d'apprentissage, sous la réserve d'avoir atteint l'âge de seize ans ou d'avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail ;

— soit reprendre sa scolarité dans un collège ou un lycée.

Les stages en milieu profession-

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*« Des aménagements particuliers permettent, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges et dans le cadre de dispositifs d'alternance personnalisés, une découverte approfondie des métiers et des formations, ainsi qu'une première formation professionnelle au profit des élèves qui peuvent en tirer bénéfice. Ces aménagements comprennent notamment le suivi de stages dans les conditions définies à l'article L. 332-3\*, ainsi que de stages dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage. »*

**Amendement AS 53**

**Article 6 quater**

*La première phrase du premier alinéa de l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation est ainsi modifiée :*

*1° Après le mot : « ayant », sont insérés les mots : « au moins » ;*

*2° Après le mot : « ans », sont insérés les mots : « ou accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, ».*

**Amendement AS 54**

**Dispositions en vigueur**

nel sont organisés dans les conditions prévues au chapitre III du titre V du livre I<sup>er</sup> de la quatrième partie du code du travail.

Un décret détermine les modalités d'application du présent article.

Code du travail

Art. L. 6222-1 – Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 6 quinquies**

*Le second alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail est ainsi rédigé :*

« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans *au cours de l'année civile* peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou *avoir suivi une formation prévue par l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation\** »

**Amendement AS 91**

**Article 6 sexies**

*Après l'article L. 6222-12 du code du travail, il est inséré un article L. 6222-12-1 ainsi rédigé :*

« Art. L. 6222-12-1. – *Par dérogation à l'article L. 6222-12\**, un jeune âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, poursuivre sa formation en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage au-delà du délai de trois mois après le début du cycle de formation, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1\* et L. 6232-7\*.

« *Le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise, lors des périodes réservées à la formation en entreprise, des stages professionnalisants en entreprise. Un jeune ne peut effectuer qu'un seul stage dans une même entreprise.*

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition de loi

Texte adopté par la Commission

« À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée qui ne peut être inférieure à un an, ni supérieure à trois ans, et est adaptée à son niveau initial de compétences. »

**Amendement AS 55**

**Article 6 septies**

La section 1 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complétée par une sous-section 6 ainsi rédigée :

« Sous-section 6

« Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel

« Art. L. 6222-22-1. — Lorsqu'un contrat d'apprentissage a été conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel, un avenant peut être conclu au terme de la première année du contrat, à l'initiative, soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal, pour viser l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle. Cet avenant précise le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante. Il est enregistré dans les conditions fixées au chapitre IV du présent titre. »

**Amendement AS 56**

**Article 6 octies**

Dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les modalités de mise en œuvre d'un chèque formation fondé sur un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu.

**Amendement AS 9**

TITRE I<sup>ER</sup> BIS

**ENCADREMENT DES STAGES**

**Amendement AS 60**

**Dispositions en vigueur**

Code de l'éducation

Livre VI

L'organisation des enseignements supérieurs

Titre I<sup>er</sup>

L'organisation générale des enseignements

Chapitre II

Déroulement des études supérieures

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 6 nonies**

*I. – Le chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre VI du code de l'éducation est complété par une section 4 ainsi rédigée :*

*« Section 4*

*« Stages en entreprise*

*« Art. L. 612-8. – Les stages en entreprise ne relevant ni l'article L. 4153-1 du code du travail\*, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret.*

*« Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.*

*« Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.*

*« Art. L. 612-9. – La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut pas excéder six mois par année universitaire. Il peut être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en cohérence avec cette formation.*

*« Art. L. 612-10. – L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.*

*« Art. L. 612-11. – Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année universitaire, à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait l'objet d'une gratifi-*

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

Code du travail

Art. L. 1221-13 – Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.

Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.

Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire.

Art. L. 2383-83 – Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret détermine notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui

*cation dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail\*.*

*« Art. L. 612-12. – Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.*

*« Art. L. 612-13. – L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail\*. Un décret détermine les modalités d'application de la présente disposition, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné. »*

*II. – Le code du travail est ainsi modifié :*

*1° Le premier alinéa de l'article L. 1221-13 est complété par les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 612-13 du code de l'éducation\* » ;*

*2° À l'article L. 2323-83, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « , des stagiaires ».*

**Dispositions en vigueur**

et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.

Loi n° 206-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Art. 9 – Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du même code.

Code du travail

Art. L. 1221-24 – En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*III. – L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est abrogé.*

**Amendement AS 57**

**Article 6 decies**

*L'article L. 1221-24 du code du travail est ainsi modifié :*

*1° Les mots : « à l'issue » sont remplacés par les mots : « dans les trois mois suivant l'issue » ;*

*2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :*

*« Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. »*

**Amendement AS 58**

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 2323-47 – Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

À cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Les membres du comité d'entreprise reçoivent le rapport annuel quinze jours avant la réunion.

Le rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du comité d'entreprise, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité, dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État.

Art. L. 2323-51 – Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur informe le comité d'entreprise :

1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 6 undecies**

*Le même code est ainsi modifié :*

*À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2323-47, les mots : « et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « , les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires » ;*

*2° L'article L. 2323-51 est complété par un 4° ainsi rédigé :*

**Dispositions en vigueur**

d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;

2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;

3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.

Art. L. 1253-9 – Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :

1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° La liste des utilisateurs potentiels ;

4° Les lieux d'exécution du travail.

**Texte de la proposition de loi**

TITRE II

**DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI  
DANS LES GROUPEMENTS  
D'EMPLOYEURS**

**Texte adopté par la Commission**

TITRE II

*« 4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées. »*

**Amendement AS 59**

**DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI  
DANS LES GROUPEMENTS  
D'EMPLOYEURS**

**Article 7 A**

*L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :*

*« Ils garantissent l'égalité de traitement entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »*

**Amendement AS 93**



Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
Code du travail	<b>Article 7</b>	<b>Article 7</b>
Art. L. 1253-4 – Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements.	L'article L. 1253-4 du code du travail est abrogé.	Sans modification
Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent.	<b>Article 8</b>	<b>Article 8</b>
Art. L. 1253-5 – Les entreprises et organismes de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.	<u>I. – Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche définit les garanties que les entreprises ou organismes adhérents à un groupement d'employeurs accordent aux salariés des groupements.</u>	<i>L'article L. 1253-5 du même code est abrogé.</i>
Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité administrative.	<u>II. – À la date d'extension de l'accord de branche, les dispositions de l'article L. 1253-5 du code du travail ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À la date de l'extension de l'accord national interprofessionnel prévu au I, les dispositions de l'article L. 1253-5 du même code ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'article L. 1253-5 du même code est abrogé.</u>	<b>Amendement AS 94</b>
Art. L. 1253-11 – Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements.		<i>Article 8 bis</i>
		<i>À la fin de l'article L. 1253-11 du même code, les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements » sont supprimés.</i>
		<b>Amendement AS 95</b>

**Dispositions en vigueur**

Art. L. 1253-8 – Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Art. L. 1253-12 – Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :

1° La durée du travail ;

2° Le travail de nuit ;

3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;

4° La santé et la sécurité au travail ;

5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

**Texte de la proposition de loi**

**Article 9**

L'article L. 1253-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 1253-8. – Les statuts du groupement d'employeurs prévoient les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires entre les membres du groupement ; à défaut, ceux-ci sont solidairement responsables au sens de l'article 1200 du code civil\* . »

**Texte adopté par la Commission**

**Article 9**

*L'article L. 1253-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :*

*« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »*

**Amendement AS 96**

**Article 9 bis**

*L'article L. 1253-12 du code du travail est complété par un 6° ainsi rédigé :*

*« 6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie. »*

**Amendement AS 61**

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>Art. L. 1253-20 – Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics.</p>	<p><b>Article 10</b></p> <p>L'article L. 1253-20 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1253-20. – Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement. »</p>	<p><b>Article 10</b></p> <p>Sans modification</p>
<p>Elles ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement et le temps consacré par chaque salarié du groupement aux travaux pour le compte des collectivités territoriales adhérentes doit être inférieur à un mi-temps.</p>	<p>TITRE III</p>	<p>TITRE III</p>
<p>Première partie Les relations individuelles de travail Livre II Le contrat de travail Titre III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée Chapitre III Licenciement pour motif économique Section 6 Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement. Sous-section 2 Convention de reclassement personnalisé</p>	<p><b>CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</b></p>	<p><b>CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</b></p>
<p>Art. L. 1233-65. – Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique une convention de reclassement personnalisé.</p>	<p><b>Article 11</b></p> <p>La sous-section 2 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la première partie du code du travail est ainsi rédigée :</p> <p>« Sous-section 2 « Contrat de sécurisation professionnelle</p>	<p><b>Article 11</b></p>
<p>Cette convention lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accom-</p>	<p>« Art. L. 1233-65. – Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail.</p>	<p>« Art. L. 1233-65. – Le ...</p> <p>... à l'emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise.</p> <p>« Ce parcours débute par une phase de positionnement, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>pagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.</p>	<p>« Art. L. 1233-66. – Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71*, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.</p>	<p>tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail.</p>
<p>Art. L. 1233-66. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6323-17, les actions de la convention de reclassement personnalisé peuvent notamment être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.</p>	<p>« À défaut de proposition, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1* une contribution égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.</p>	<p>« Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. »</p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé</p>	<p>« Le recouvrement de cette contribution est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues par l'article L. 5422-9*. Cette contribution peut donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que les contributions précitées. Par dérogation, le recouvrement de cette contribution est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1*, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1*, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p>	<p><b>Amendement AS 89</b></p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« À défaut d'une telle proposition, ...</p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>... travaillés.</p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p><b>Amendement AS 62</b></p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Le ...</p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>... précitées. L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1* communique sans délai, aux organismes qui sont chargés du recouvrement de cette contribution, les informations dont elle a connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement.</p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p><b>Amendements 63 et 64</b></p>
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est ré-</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
rompu du commun accord des parties.	puté rompu du commun accord des parties. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.	<i>contrat de travail.</i> Toute ...
Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.	« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9*, ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de l'indemnité légale de préavis mentionné au 10°. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités de préavis.	... professionnelle. <b>Amendement AS 65</b> « Cette ... ... in- demnité <i>compensatrice</i> de préavis, ... ... L. 1234-9 <i>et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis</i> , ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité <i>compensatrice</i> de préavis ... ...10° de l'article L. 1233-68*. Les ... ... aux indemnités <i>compensatrices</i> de préavis.
Le salarié, dont la durée légale du préavis est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus.	« Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des dispositions des articles L. 6323-17* et L. 6323-18*. Le reliquat des droits qu'il a acquis en application de l'article L. 6323-1* et qu'il n'a pas utilisé est affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année de travail et à cent vingt heures sur six années, est doublée.	<b>Amendements AS 66 et AS 67</b>
Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis	« Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.	« Pendant ... ... suspen- du ; <i>il reprend à l'issue de ces périodes, sans excéder le terme initialement prévu.</i>
Pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle	« Pendant les périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, le contrat de sécurisation professionnelle est suspendu. »	<b>Amendement AS 69</b>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>« Art. L. 1233-68. — Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en oeuvre de la convention de reclassement personnalisé, notamment :</p>	<p>« Art. L. 1233-68. — Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants* définit les modalités de mise en oeuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :</p>	<p>« Art. L. 1233-68. — ... ... prévues à la section 5 du chapitre II du titre II de la cinquième partie définit ... ... notamment :</p>
<p>1° Les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur ;</p>	<p>« 1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;</p> <p>« 2° Les formalités afférentes à la conclusion du contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;</p>	<p><b>Amendement AS 70</b></p> <p>« 2° Les ... ... à <i>l'adhésion au contrat</i> ... ... l'employeur ;</p>
<p>2° La durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés ;</p>	<p>« 3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 1242-3* et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-1* ;</p>	<p><b>Amendement AS 71</b></p> <p>« 3° La ... ... L. 1242-3*, <i>renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13*</i> et des ... ... à l'article L. 1251-7.</p>
<p>3° Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;</p>	<p>« 4° Le contenu des mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de formation, ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4*</p>	<p><b>Amendements AS 72 et AS 73</b></p> <p>« 4° Le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65*, ainsi que ... ... L. 5311-4*.</p>
<p>3° Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;</p>	<p>« 5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;</p>	<p><b>Amendement AS 74</b></p>
<p>3° Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;</p>	<p>« 6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
4° Les obligations du bénéficiaire de la convention ;	« 7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu en cas de manquement à ces obligations, à l’initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;	
5° Le montant de l'allocation servie au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1.	« 8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1* pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1*, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de remplacement ;	
	« 9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1* ;	
L'accord définit également les conditions dans lesquelles l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et les employeurs participent au financement des actions prévues au 3°.	« 10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des actions prévues au 4° :	« 10° Les ... des mesures prévues au 4° :
	« – l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1* ;	
	« – les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis et par un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1* et non utilisés.	« – les ... l'indemnité légale compensatrice de préavis ... utilisés.
Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficiaire de la convention de reclassement personnalisé.		<b>Amendement AS 66</b>
À défaut d'accord ou d'agrément	« À défaut d'accord ou d'agrément	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par la Commission
<p>de cet accord, les modalités de mise en oeuvre et de financement de la convention de reclassement personnalisé et leurs modalités de financement sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>de cet accord, les modalités de mise en oeuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	
<p>Art. L. 1233-69. – L'employeur contribue au financement de l'allocation servie aux bénéficiaires par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 par un versement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.</p>	<p>« Art. L. 1233-69. – L'employeur contribue au financement du contrat de sécurisation professionnelle par :</p> <p>« – un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis ;</p>	<p>« – un versement représentatif de l'indemnité légale <i>compensatrice</i> de préavis ;</p>
<p>Dans le cadre d'un accord passé avec l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, l'État contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.</p>	<p>« – un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1* et non utilisés.</p> <p>« Le recouvrement de ces versements est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues par l'article L. 5422-9*. Ces versements peuvent donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que ces contributions. Par dérogation, le recouvrement de ces versements est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1*, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p>	<p>« Le ...</p> <p>... contributions. <i>L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1* et toute personne chargée de mettre en œuvre le contrat de sécurisation professionnelle communiquent sans délai, aux organismes qui sont chargés du recouvrement de ces versements, les informations dont elles ont connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement.</i></p>
	<p>« Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formations prévues au 4<sup>o</sup> de l'article L. 1233-68*.</p>	<p><b>Amendements 76 et 77</b></p>
	<p>« Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18* peut contribuer au financement de ces mesures de formation.</p>	
	<p>« Les régions peuvent contribuer au</p>	



**Dispositions en vigueur**

Art. L. 1233-70. – Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en oeuvre des mesures relatives à la convention de reclassement personnalisé.

**Texte de la proposition de loi**

financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation nationale\*.

« Art. L. 1233-70. – Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code\* détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65\*, de son financement et de la mise en œuvre des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'État dans cette mise en œuvre.

« À défaut de convention, ces modalités et ces attributions sont déterminées par décret en Conseil d'État. »

**Texte adopté par la Commission**

« Art. L. 1233-70. – Une convention pluriannuelle entre l'État et *des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel* détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65\* *du présent code* et de la mise en œuvre, *du suivi et de l'évaluation* des mesures qu'il comprend. Cette

*... œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.*

*« Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. »*

**Amendement AS 78**

**Article 11 bis**

*Après l'article L. 1233-72 du code du travail, il est inséré un article L. 233-72-1 ainsi rédigé :*

*« Art. L. 1233-72-1. – Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3\*, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13\*, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7\*. Au terme de ces périodes, le congé de re-*

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*classement reprend, sans excéder son terme initial. »*

**Amendement AS 79**

**Article 11 ter**

*Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail peut prévoir l'expérimentation de modalités particulières d'accompagnement dans le parcours de retour à l'emploi, dans les bassins d'emploi qu'il détermine et pour des personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un contrat à durée déterminée, d'une mission de travail temporaire ou d'un chantier au sens de l'article L. 1236-8 du même code\*. Ces modalités peuvent notamment comprendre les mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 du même code\*, des périodes de formation et des périodes de travail effectuées dans les conditions définies au 3° de l'article L. 1233-68 du même code\*.*

*Cet accord, conclu pour une durée maximale de trois ans, détermine les conditions dans lesquelles l'expérimentation est évaluée avant son terme. Cette évaluation est communiquée au Parlement.*

**Amendement AS 90**

**Article 12**

**Article 12**

Art. L. 6341-1 – L'État, les régions, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 y concourt également, le cas échéant pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69.

Art. L. 6323-19. – Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le

I. – Au dernier alinéa de l'article L. 6341-1 du code du travail, les mots : « aux articles L. 1233-68\* et L. 1233-69\* » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 1233-68\* »

I. – *Le code du travail est ainsi modifié :*

*1° À l'article L. 6323-19, la référence : « L. 1233-65\* » est remplacée par la référence : « L. 1233-66\* » et la référence : « L. 1233-66\* » est remplacée par la référence : « L. 1233-67\* » ;*

**Dispositions en vigueur**

salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.

Art. L. 6341-1. – cf supra

Art. L. 143-11-7. – Le mandataire judiciaire établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :

1. Pour les créances mentionnées aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure ;

2. Pour les autres créances également exigibles à la date du jugement d'ouverture de la procédure, dans les trois mois suivant le prononcé du jugement ;

3. Pour les salaires et les indemnités de congés payés couvertes en application du 3° de l'article L. 143-11-1 et les salaires couverts en application du dernier alinéa de ce même article, dans les dix jours suivant l'expiration des périodes de garantie prévues à ce 3° et ce, jusqu'à concurrence du plafond mentionné aux articles L. 143-10, L. 143-11, L. 742-6 et L. 751-15 ;

4. Pour les autres créances, dans les trois mois suivant l'expiration de la période de garantie.

Les relevés des créances précisent le montant des cotisations et contributions visées au septième alinéa de l'article L. 43-11-1 dues au titre de chacun des salariés intéressés.

Si les créances ne peuvent être payées en tout ou partie sur les fonds disponibles avant l'expiration des délais prévus ci-dessus, le mandataire judiciaire demande, sur présentation des relevés,

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*2° À la fin du second alinéa de l'article L. 6341-1, les références : « aux articles L. 1233-68\* et L. 1233-69\* » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 1233-68\* ».*

**Dispositions en vigueur**

l'avance des fonds nécessaires à l'organisme mentionné à l'article L. 143-11-4. Dans le cas d'une procédure de sauvegarde, le mandataire judiciaire justifie à cet organisme, lors de sa demande, que l'insuffisance des fonds disponibles est caractérisée. Il peut contester, dans un délai fixé par décret en Conseil d'Etat, la réalité de cette insuffisance devant le juge-commissaire. Dans ce cas, l'avance des fonds est soumise à l'autorisation du juge-commissaire.

L'organisme susmentionné verse au mandataire judiciaire les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :

1. Dans les cinq jours suivant la réception des relevés visés aux 1 et 3 ci-dessus ;

2. Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.

Par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents, l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7.

Le mandataire judiciaire reverse immédiatement les sommes qu'il a reçues aux salariés et organismes créanciers, à l'exclusion des créanciers subrogés, et en informe le représentant des salariés.

L'organisme susmentionné doit avancer les sommes comprises dans le relevé, même en cas de contestation par un tiers.

Il doit également avancer les

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

*I bis. – À la fin du onzième alinéa de l'article L. 143-11-7 de l'ancien code du travail, les mots : « de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2\* est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7\* » sont remplacés par les mots : « et versements de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65\* est versée directement aux institutions et organismes chargés de leur recouvrement dans les conditions prévues par la loi n° du pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ».*

**Amendement AS 80**

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

sommes correspondant à des créances établies par décision de justice exécutoire, même si les délais de garantie sont expirés. Les décisions de justice seront de plein droit opposables à l'association visée à l'article L. 143-11-4. Dans le cas où le mandataire judiciaire a cessé ses fonctions, le greffier du tribunal ou le commissaire à l'exécution du plan, selon le cas, adresse un relevé complémentaire à l'organisme mentionné ci-dessus, à charge pour lui de reverser les sommes aux salariés et organismes créanciers.

Code de la sécurité sociale

II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

Art L. 131-2 – Une cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès est prélevée sur le revenu de remplacement mentionné à l'article L. 351-2 du code du travail, sur les allocations versées en application de l'article L. 321-4-2, des troisième (1°), cinquième (4°), sixième (5°) et septième alinéas de l'article L. 322-4, sur les rémunérations versées en application du quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3, sur les allocations versées en application du troisième alinéa de l'article L. 322-11, des articles L. 351-19, L. 351-25 et L. 731-1 du même code et de l'article L. 521-1 du code des ports maritimes, ainsi que sur les allocations versées par application des accords mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail.

1° Au premier alinéa de l'article L. 131-2, au b) du 4° de l'article L. 135-2, au premier alinéa de l'article L. 311-5, au troisième alinéa de l'article L. 351-3, au e) du 2° de l'article L. 412-8, la référence : « L. 321-4-2\* » est remplacée par la référence : « L. 1233-68\* » ;

1° Au ...  
...L. 135-2, au troisième ...  
... « L.1233-68\* » ;

**Amendement AS 81**

Art L. 135-2 –Les dépenses prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse au titre du premier alinéa de l'article L. 135-1 sont les suivantes :

4° Les sommes représentatives de la prise en compte par les régimes d'assurance vieillesse de base mentionnés au titre V du livre III, aux 1° et 2° de l'article L. 621-3 du présent code et à l'article 1024 du code rural, dans la durée d'assurance :

a) Des périodes de service national légal de leurs assurés ;

b) Des périodes pendant lesquelles les assurés ont bénéficié des allocations

**Dispositions en vigueur**

mentionnées aux articles L. 321-4-2, L. 351-3, L. 351-9, L. 351-10 et L. 351-10-2 du code du travail, des allocations spéciales mentionnées au 2° de l'article L. 322-4 du même code, de l'allocation de préparation à la retraite mentionnée à l'article 125 de la loi de finances pour 1992 (n° 91-1322 du 30 décembre 1991) et de la rémunération prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3 du code du travail ;

.....

Art L. 311-5 – Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 ou de l'article L. 321-4-2 du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'État.

.....

Art L. 351-3 – Sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État :

1°) les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations maladie, maternité, invalidité, accident du travail et celles postérieures au 1<sup>er</sup> juillet 1930 pendant lesquelles les travailleurs salariés ont perçu une rente d'accident du travail prenant effet antérieurement à la date susmentionnée, pour une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par le même décret ;

2°) les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du code du travail ou de l'une des allocations mentionnées à l'article L. 321-4-2, aux 2° et 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du même code ou d'une allocation versée en cas d'absence complète d'activité, par application

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail ou de l'allocation de congé-solidarité mentionnée à l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer ou de la rémunération prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3 du code du travail ;

.....

Art L. 412-8 – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 412-2, bénéficiaire également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'État :

.....

e. les bénéficiaires des allocations versées au titre de l'article L. 321-4-2 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion des actions favorisant leur reclassement ;

.....

Art. L. 311-5. – Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 ou de l'article L. 321-4-2 du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'État.

.....

Art. L.142-2 -Le tribunal des affaires de sécurité sociale connaît en première instance des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale ainsi que de ceux relatifs au recouvrement des contributions et cotisations mentionnées aux articles L. 143-11-6, L. 321-4-2, L. 351-3-1 et L. 351-14 du code du travail.

.....

La cour d'appel statue sur les ap-

.....

2° Au premier alinéa de l'article L. 142-2 et au 5° de l'article L. 213-1, après le mot : « contributions », est inséré le mot : « , versements » et la référence : « L. 321-4-2\* » est remplacée par les références : « L. 1233-66\*, L. 1233-69\* ».

.....

*1° bis Au premier alinéa de l'article L. 311-5, la référence : « de l'article L. 321-4-2\* » est remplacée par la référence : « au 8° de l'article L. 1233-68\* » ;*

**Amendement AS 81**

.....

2° Au...

.....

« , versements », le mot : « mentionnées » est remplacé par le mot : « mentionnés » et la ...

**Amendement AS 82**

**Dispositions en vigueur**

pels interjetés contre les décisions rendues par le tribunal des affaires de sécurité sociale.

Art. L. 213-1 – Des unions de recouvrement assurent :

5° Le recouvrement des contributions et cotisations mentionnées aux articles L. 321-4-2, L. 351-3-1 et L. 143-11-6 du code du travail ;

**Texte de la proposition de loi**

III. – Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11, les dispositions, relatives à l'accompagnement des salariés dont les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail\* envisagent le licenciement pour motif économique, qui sont en vigueur à la date de promulgation de la présente loi restent applicables.

Les personnes dont la convention de reclassement personnalisé ou le contrat de transition professionnelle est en cours à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11 peuvent conserver le bénéfice de cette convention jusqu'à son terme ou opter pour le contrat de sécurisation professionnelle dans des conditions fixées par décret.

**Texte adopté par la Commission**

*Il bis. – Par dérogation aux articles L. 1233-66\* et L. 1233-69\* du code du travail, le recouvrement de la contribution due par l'employeur en cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que des versements à sa charge au titre du financement de ce contrat, prévus respectivement aux mêmes articles, est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code\*, selon les règles et sous les contrôles et les sanctions éventuelles en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2013.*

**Amendement AS 83**

III. – Jusqu'à ...

... l'article 11, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle restent applicables selon les modalités en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, sous réserve des stipulations des accords collectifs conclus en application de l'article L. 1233-68 du code du travail\* tel que rédigé à cette date.

**Amendement AS 84**

Les ...

... convention ou de ce contrat jusqu'à ...

... décret.

**Amendement AS 85**



**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

Cf. Annexe

Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formation mises en œuvre dans le cadre de conventions de reclassement personnalisé ou de contrats de transition professionnelle. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail\* peut contribuer au financement de ces mesures de formation.

IV. – L'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle est abrogée au 31 décembre 2012.

**TITRE IV**

**PARTAGE DE LA VALEUR  
AJOUTÉE**

**Article 13**

I. – Avant la première attribution de dividendes aux associés autorisée par une assemblée générale postérieure à la date de promulgation de la présente loi, les sociétés présentent pour information à leur comité d'entreprise, ainsi qu'aux comités d'entreprise de leurs filiales, au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce\*, qui relèvent de l'article L. 210-3 du même code\*, leur politique en matière de dividendes du travail attribués aux salariés et de dividendes attribués aux associés.

II. – Avant le 31 décembre 2011, le Gouvernement dépose au Parlement un rapport évaluant les pratiques des entreprises en matière de répartition entre les dividendes du travail attribués aux salariés et les dividendes attribués aux associés. Le cas échéant, ce rapport envisage les mesures susceptibles de faire évoluer cette répartition.

**TITRE IV**

*Supprimé*

**Amendement AS 87**

**Article 13**

*Supprimé*

**Amendement AS 86**

**Dispositions en vigueur**

**Texte de la proposition de loi**

**Texte adopté par la Commission**

**Article 14**

**Article 14**

Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour l'État de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts

*Supprimé*

**Amendement AS 1**

Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour les collectivités territoriales de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par le relèvement de la dotation globale de fonctionnement, et corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour les organismes de sécurité sociale de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Les charges qui pourraient résulter pour l'assurance chômage et pour Pôle emploi de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

## ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

Code civil ..... 198

Code de commerce ..... 198

Code de l'éducation..... 198

Article	Se reporter à
L. 214-13	<i>Voir ci-après</i>
L. 311-7	<i>Voir ci-après</i>
L.332-3	<i>Voir ci-après</i>
L.335-6	<i>Voir ci-après</i>
L. 337-3-1	Art. 6 <i>ter</i>
L. 612-13	Art. 6 <i>nonies</i>

Code général des impôts ..... 201

Article	Se reporter à
224	<i>Voir ci-après</i>
225	<i>Voir ci-après</i>
225 A	<i>Voir ci-après</i>
230 H	Cf. Art 6

Code du service national ..... 202

Code du travail ..... 205

Article	Se reporter à
L. 321-4-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 1111-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 1221-13	<i>Cf. Art. 6 nonies</i>
L. 1233-65 à L. 1233-69	Art. 11

L. 1233-71	<i>Voir ci-après</i>
L. 1234-9	<i>Voir ci-après</i>
L. 1242-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 1242-3	<i>Voir ci-après</i>
L. 1243-13	<i>Voir ci-après</i>
L. 1251-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 1251-45	<i>Voir ci-après</i>
L. 1251-57	Cf. Art. 3
L. 1253-5	<i>Voir ci-après</i>
L. 3221-3	<i>Voir ci-après</i>
L. 4153-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 5311-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 5311-3	<i>Voir ci-après</i>
L. 5311-4	<i>Voir ci-après</i>
L. 5312-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 5422-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 5422-9	<i>Voir ci-après</i>
L. 5422-20 à L. 5422-24	<i>Voir ci-après</i>
L. 5427-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6111-4	<i>Voir ci-après</i>
L. 6211-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6222-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6222-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 6222-4	<i>Voir ci-après</i>
L. 6222-12	<i>Voir ci-après</i>
L. 6222-18	<i>Voir ci-après</i>
L. 6223-5	<i>Voir ci-après</i>
L. 6224-1	<i>Voir ci-après</i>

L. 6241-4	<i>Voir ci-après</i>
L. 6242-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6242-2	<i>Voir ci-après</i>
L. 6323-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6323-17	<i>Voir ci-après</i>
L. 6323-18	<i>Voir ci-après</i>
L. 6325-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6325-11	<i>Voir ci-après</i>
L. 6325-13	<i>Voir ci-après</i>
L. 6232-1	<i>Voir ci-après</i>
L. 6232-7	<i>Voir ci-après</i>
L. 6332-18	<i>Voir ci-après</i>
L. 6361-5	<i>Voir ci-après</i>

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006..... 216

## Code civil

**Art. 1200** – Il y a solidarité de la part des débiteurs, lorsqu'ils sont obligés à une même chose, de manière que chacun puisse être contraint pour la totalité, et que le paiement fait par un seul libère les autres envers le créancier.

## Code de commerce

**Art. L. 210-3.** – Les sociétés dont le siège social est situé en territoire français sont soumises à la loi française.

Les tiers peuvent se prévaloir du siège statutaire, mais celui-ci ne leur est pas opposable par la société si son siège réel est situé en un autre lieu.

**Art. L. 233-1** – Lorsqu'une société possède plus de la moitié du capital d'une autre société, la seconde est considérée, pour l'application du présent chapitre, comme filiale de la première.

## Code de l'éducation

**Art. L. 214-13** – I. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.

Le contrat de plan régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1<sup>er</sup> juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

II. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

IV. – Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'État et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L. 811-1 et L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en oeuvre par l'État et la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L. 211-2 du présent code et de l'article L. 814-2 du code rural et de la pêche maritime. À défaut d'accord, les autorités de l'État prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation. S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'État, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelles, les conditions de mise en oeuvre de la convention prévue à l'article L. 5312-11 du même code.

V. – L'État, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie territoriales et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'État, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également

conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article L. 6211-3 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI. – Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en oeuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.

**Art. L. 311-7.** – Durant la scolarité, l'appréciation des aptitudes et de l'acquisition des connaissances s'exerce par un contrôle continu assuré par les enseignants sous la responsabilité du directeur ou du chef d'établissement.

Au terme de chaque année scolaire, à l'issue d'un dialogue et après avoir recueilli l'avis des parents ou du responsable légal de l'élève, le conseil des maîtres dans le premier degré ou le conseil de classe présidé par le chef d'établissement dans le second degré se prononce sur les conditions dans lesquelles se poursuit la scolarité de l'élève. S'il l'estime nécessaire, il propose la mise en place d'un dispositif de soutien, notamment dans le cadre d'un programme personnalisé de réussite éducative.

**Art. L. 332-3.** – Les collèges dispensent un enseignement commun, réparti sur quatre niveaux successifs. Les deux derniers peuvent comporter aussi des enseignements complémentaires dont certains préparent à une formation professionnelle ; ces derniers peuvent comporter des stages contrôlés par l'État et accomplis auprès de professionnels agréés. La scolarité correspondant à ces deux niveaux et comportant obligatoirement l'enseignement commun peut être accomplie dans des classes préparatoires rattachées à un établissement de formation professionnelle.

**Art. L. 335-6.** – I. – Les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés quand elles existent, sans préjudice des dispositions des articles L. 331-1, L. 335-14, L. 613-1, L. 641-4 et L. 641-5 du présent code et L. 811-2 et L. 813-2 du code rural et de la pêche maritime.

II. – II est créé un répertoire national des certifications professionnelles. Les diplômes et les titres à finalité professionnelle y sont classés par domaine d'activité et par niveau.

Les diplômes et titres à finalité professionnelle peuvent y être enregistrés à la demande des organismes ou instances les ayant créés et après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. Ceux qui sont délivrés au nom de l'État et créés après avis d'instances consultatives associant les organisations représentatives d'employeurs et de salariés y sont enregistrés de droit. Préalablement à leur élaboration, l'opportunité de leur création fait l'objet d'un avis public de cette commission dans un délai de trois mois. Passé ce délai, cet avis est réputé favorable.

Les certificats de qualification professionnelle établis par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi peuvent également être enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles, à la demande des organismes ou instances les



ayant créés et après avis conforme de la Commission nationale de la certification professionnelle.

La Commission nationale de la certification professionnelle établit et actualise le répertoire national des certifications professionnelles. Elle veille à la cohérence, à la complémentarité et au renouvellement des diplômes et des titres ainsi qu'à leur adaptation à l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail.

Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Les personnes qui appartiennent aux promotions prises en compte dans le cadre de la procédure d'instruction pour enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles visé au présent article ainsi que celles qui appartiennent à la promotion en cours et ayant obtenu la certification peuvent se prévaloir de l'inscription de cette certification au répertoire national des certifications professionnelles.

De même, les personnes qui ont suivi un cycle préparatoire à une certification en cours de validité au moment de leur entrée en formation peuvent, après obtention de la certification, se prévaloir de l'inscription de celle-ci au répertoire national des certifications professionnelles.

La Commission nationale de la certification professionnelle réalise l'évaluation publique qu'elle juge nécessaire de certificats de qualification professionnelle et émet des recommandations à l'attention des institutions délivrant des diplômes, des titres à finalité professionnelle ou des certificats de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle ; en vue d'assurer l'information des particuliers et des entreprises, elle leur signale notamment les éventuelles correspondances totales ou partielles entre les certifications enregistrées dans le répertoire national, ainsi qu'entre ces dernières et d'autres certifications, notamment européennes.

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'enregistrement des diplômes et titres dans le répertoire national ainsi que la composition et les attributions de la commission.

## Code général des impôts

**Art. 224.** – 1. Il est établi une taxe, dite taxe d'apprentissage, dont le produit, net des dépenses admises en exonération en application des articles 226 bis, 227 et 227 bis, est versé au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage mentionné à l'article L. 6241-3 du code du travail.

2. Cette taxe est due :

1° Par les personnes physiques, ainsi que par les sociétés en nom collectif, en commandite simple et par les sociétés en participation n'ayant pas opté pour le régime applicable aux sociétés par actions et par les sociétés à responsabilité limitée ayant opté pour le régime fiscal des sociétés de personnes dans les conditions prévues au IV de l'article 3 du décret n° 55-594 du 20 mai 1955 modifié, lorsque ces personnes et sociétés exercent une activité visée aux articles 34 et 35 ;

2° Par les sociétés, associations et organismes passibles de l'impôt sur les sociétés en vertu de l'article 206, à l'exception de ceux désignés au 5 de l'article précité, quel que soit leur objet ;

3° Par les sociétés coopératives de production, transformation, conservation et vente de produits agricoles, ainsi que par leurs unions fonctionnant conformément aux dispositions légales qui les régissent, quelles que soient les opérations poursuivies par ces sociétés ou unions ;

4° Par les groupements d'intérêt économique fonctionnant conformément aux articles L. 251-1 à L. 251-23 du code de commerce et exerçant une activité visée aux articles 34 et 35.

3. Sont affranchis de la taxe :

1° Les entreprises occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels un contrat régulier d'apprentissage a été passé dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du code du travail, lorsque la base annuelle d'imposition déterminée conformément aux dispositions des articles 225 et 225 A n'excède pas six fois le salaire minimum de croissance annuel ;

2° Les sociétés et personnes morales ayant pour objet exclusif les divers ordres d'enseignement ;

3° Les groupements d'employeurs composés d'agriculteurs ou de sociétés civiles agricoles bénéficiant de l'exonération, constitués selon les modalités prévues au chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail et, à proportion des rémunérations versées dans le cadre de la mise à disposition de personnel aux adhérents non assujettis ou bénéficiant d'une exonération, les autres groupements d'employeurs constitués selon les modalités prévues au chapitre III du titre V du livre II de la première partie du code du travail.

**Art. 225.** – La taxe est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I<sup>er</sup> et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs de salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code.

Son taux est fixé à 0,50 %.

Pour le calcul de la taxe, les rémunérations imposables sont arrondies à l'euro le plus proche. La fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1.

**Art. 225 A.** – Ainsi qu'il est dit au premier alinéa de l'article L. 118-5 du code du travail, une partie du salaire versé aux apprentis, égale à 11 % du salaire minimum de croissance, est exonérée de taxe d'apprentissage.

## Code du service national

**Art. L. 122-1** – Dans les conditions prévues par le présent chapitre, les Français et les Françaises âgés de plus de dix-huit ans et de moins de vingt-huit ans à la date du dépôt de leur candidature peuvent demander à accomplir un volontariat international.

Le volontariat international est également ouvert dans les mêmes conditions d'âge aux ressortissantes et ressortissants des États membres de l'Union européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen. Ces candidats doivent se trouver en position régulière au regard des obligations de service national de l'État dont ils sont ressortissants. Ils peuvent être écartés des fonctions qui soit sont inséparables de l'exercice de la souveraineté, soit comportent une participation directe ou indirecte à l'exercice de prérogatives de puissance publique de l'État ou des autres collectivités publiques.

**Art. L. 122-2** – Les candidats à un volontariat international doivent satisfaire à des critères d'aptitude et à des conditions qui, définis pour chaque forme de volontariat par décret en Conseil d'État, doivent permettre un égal accès des femmes et des hommes.

Ils doivent en outre, sauf cas de force majeure, être en règle avec les obligations résultant du présent code.

Enfin, l'accomplissement du volontariat international est subordonné à l'acceptation de la candidature par l'autorité administrative compétente qui statue dans la limite des crédits budgétaires prévus à cet effet, en respectant, chaque fois que cela est possible, le principe de la parité entre les femmes et les hommes.

**Art. L. 122-3** – L'engagement de volontariat international en administration est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois et doit être accompli auprès d'un service de l'État à l'étranger ou d'une personne morale, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-8. Il peut être prorogé une fois sans que sa durée totale excède vingt-quatre mois. Son accomplissement ne peut être fractionné.

L'engagement de volontariat international en entreprise est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois et doit être accompli auprès d'établissements et de représentations à l'étranger d'entreprises françaises ou d'entreprises liées à ces dernières par un accord de partenariat ou auprès de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française. Le volontaire doit passer au minimum deux cents jours par an à l'étranger pendant la durée de son engagement.

**Art. L. 122-4** – Au titre de la coopération internationale, les volontaires internationaux participent à l'action de la France dans le monde en matière d'action culturelle et d'environnement, de développement technique, scientifique et économique et d'action humanitaire. Ils contribuent également à l'action de la France en faveur du développement de la démocratie et des droits de l'homme, éléments indissociables d'une politique de paix, et au bon fonctionnement des institutions démocratiques.

Lorsqu'il est effectué auprès de collectivités territoriales ou d'organismes étrangers engagés dans une coopération avec la France ou une collectivité territoriale française, le volontariat international en entreprise doit être accompli sous la forme de missions de coopération économique.

Le volontariat international en administration et le volontariat international en entreprise constituent chacun un service civique effectué à l'étranger qui obéit aux règles spécifiques définies au présent chapitre.

**Art. L. 122-5** – Le volontariat international est accompli pour des activités agréées par l'autorité administrative compétente.

**Art. L.122-6** – Les volontaires internationaux sont placés sous l'autorité d'un ministre. Ils relèvent à cet égard des règles de droit public résultant du présent chapitre, des textes réglementaires et des décisions pris pour son application.

**Art. L. 122-7** – Lorsque le volontariat international est accompli auprès d'une personne morale autre que l'État, l'autorité administrative compétente ou un organisme gestionnaire qu'elle désigne conclut une convention avec la personne morale concernée. Lorsque le volontariat international est accompli en partenariat avec le service volontaire européen pour les jeunes mis en place par la Commission européenne, la convention est en outre signée par cette dernière. Cette convention détermine les conditions d'accomplissement du volontariat. Elle prévoit notamment :

- la nature des activités confiées au volontaire international ;
- les conditions de prise en charge des dépenses liées à l’accomplissement du volontariat, notamment les indemnités mensuelles et les prestations éventuelles prévues à l’article L. 122-12, ainsi que le régime de protection sociale mentionné à l’article L. 122-14 ;
- la formation du volontaire et les règles d’encadrement ;
- les modalités d’affectation et celles relatives au contrôle des conditions de vie et de travail du volontaire.

Sous réserve des dispositions de l’article L. 122-18, les conventions conclues avec les personnes privées prévoient l’obligation pour cette personne de souscrire une assurance au titre de la responsabilité civile du volontaire.

**Art. L. 122-8** – L’autorité administrative compétente peut mettre fin au volontariat international en cours d’accomplissement :

- en cas de force majeure ;
- en cas de faute grave ;
- dans l’intérêt du service ou de l’activité agréée ;
- en cas de violation par la personne morale des clauses de la convention prévue à l’article L. 122-7 ;
- à la demande conjointe du volontaire international et de la personne morale.

Enfin, sur demande du volontaire et avec un préavis d’au moins un mois, l’autorité administrative compétente peut mettre fin au volontariat pour permettre au demandeur d’occuper une activité professionnelle.

Par dérogation aux dispositions de l’article L. 122-3, lorsqu’il a été mis fin au volontariat international en cas de force majeure ou en cas de violation par la personne morale des clauses de la convention prévue à l’article L. 122-7, l’intéressé peut demander à conclure un nouvel engagement de volontariat sans que la durée totale des périodes de volontariat international n’excède vingt-quatre mois.

Le volontaire international dont la mission est suspendue pour cause de maladie, de maternité, d’adoption ou d’incapacité temporaire liée à un accident imputable au service peut demander une prolongation de son volontariat d’une durée égale à celle de son indisponibilité, sans que la durée totale de son engagement ne puisse excéder vingt-quatre mois.

**Art. L. 122-9** – Un certificat d’accomplissement du volontariat international est délivré au volontaire par l’autorité administrative compétente à l’issue de sa période de volontariat.

## Code du travail

**Art. L. 321-4-2 – I.** – Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé lui permettant de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 933-6, ces actions peuvent notamment être mises en oeuvre et financées par l'utilisation du reliquat des droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat, au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4.

Le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé.

En cas d'accord du salarié, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Cette rupture de contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 122-9 ainsi, le cas échéant, qu'au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois. Le salarié dont la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 est inférieure à deux mois perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus. Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à l'article L. 351-8 définit les modalités d'application des dispositions des alinéas précédents, notamment les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur, la durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés concernés. Il détermine également le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en oeuvre par l'un des organismes mentionnés aux articles L. 311-1 et L. 311-10, les obligations du bénéficiaire de la convention ainsi que le montant de l'allocation servie au bénéficiaire, par l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 351-21. L'employeur contribue au financement de l'allocation par un versement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du délai-congé prévu à l'article L. 122-6 soit au moins égale à deux mois.

L'accord définit également les conditions dans lesquelles l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et les employeurs participent au financement des actions prévues à l'alinéa précédent. Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier des dispositions du présent article.

À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les mesures d'application du présent I et leurs modalités de financement sont fixées par décret en Conseil d'État.

Dans le cadre d'un accord passé avec l'organisme mentionné à l'article L. 351-21, l'État contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des

dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.

II. – Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 321-4-3 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé doit verser à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.

**Art. L. 1111-2.** – Pour la mise en oeuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

**Art. L. 1233-71.** – Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en oeuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions.

**Art. L. 1234-9.** – Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

**Art. L. 1242-2.** – Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

**Art. L. 1242-3.** – Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

**Art. L. 1243-13.** – Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.

La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

**Art. L. 1251-1.** – Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6.

**Art. L.1251-45.** – L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

Une déclaration préalable est également exigée lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

**Art. L. 1253-5.** – Les entreprises et organismes de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité administrative.

**Art. L. 3221-3** – Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

**Art. L. 4153-1.** – Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :

1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;

2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;

3° D'élèves qui suivent un enseignement alterné ou un enseignement professionnel durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils accomplissent des stages d'initiation, d'application ou des périodes de formation en milieu professionnel selon des modalités déterminées par décret.

**Art. L. 5311-2.** – Le service public de l'emploi est assuré par :

1° Les services de l'État chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;



2° L'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1 ;

3° L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.

Il est également assuré par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 dans le cadre des dispositions légales qui lui sont propres.

**Art. L. 5311-3.** – Les collectivités territoriales et leurs groupements concourent au service public de l'emploi dans les conditions déterminées aux articles L. 5322-2 et suivants.

**Art. L. 5311-4.** – Peuvent également participer au service public de l'emploi :

1° Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;

2° Les organismes liés à l'État par une convention mentionnée à l'article L. 5132-2, relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

3° Les entreprises de travail temporaire.

**Art. L. 5312-1.** – Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :

1° Prospecter le marché du travail, développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle ;

2° Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, prescrire toutes actions utiles pour développer leurs compétences professionnelles et améliorer leur employabilité, favoriser leur reclassement et leur promotion professionnelle, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle ;

3° Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour dans les conditions prévues au titre I<sup>er</sup> du livre IV de la présente partie et assurer à ce titre le contrôle de la recherche d'emploi dans les conditions prévues au chapitre VI du titre II du livre IV ;

4° Assurer, pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage, le service de l'allocation d'assurance et, pour le compte de l'État ou du Fonds de solidarité prévu à l'article L. 5423-24, le service des allocations de solidarité prévues à la section 1 du chapitre III du titre II du livre IV de la présente partie, de la prime forfaitaire mentionnée à l'article L. 5425-3, des allocations mentionnées à l'article L. 5424-21 ainsi que de toute autre allocation ou aide dont l'État lui confierait le versement par convention ;

5° Recueillir, traiter, diffuser et mettre à la disposition des services de l'État et de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi ;

6° Mettre en œuvre toutes autres actions qui lui sont confiées par l'État, les collectivités territoriales et l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage en relation avec sa mission.

L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.

**Art. L. 5422-1.** – Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

**Art. L. 5422-9.** – L'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond.

Toutefois, l'assiette des contributions peut être forfaitaire pour les catégories de salariés pour lesquelles les cotisations à un régime de base de sécurité sociale sont ou peuvent être calculées sur une assiette forfaitaire.

**Art. L. 5422-20.** – Les mesures d'application des dispositions du présent chapitre, à l'exception des articles L. 5422-14 à L. 5422-16, font l'objet d'accords conclus entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords sont agréés dans les conditions définies par la présente section.

En l'absence d'accord ou d'agrément de celui-ci, les mesures d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État.

**Art. L. 5422-21.** – L'agrément rend obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord.

L'agrément est délivré pour la durée de la validité de l'accord.

Les accords présentés à l'agrément de l'autorité administrative sont soumis aux conditions de publicité des arrêtés d'extension et d'élargissement des conventions et accords collectifs de travail.

**Art. L. 5422-22.** – Pour pouvoir être agréés, les accords ayant pour objet exclusif le versement d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi et, éventuellement, aux travailleurs partiellement privés d'emploi doivent avoir été négociés et conclus sur le plan national et interprofessionnel entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

Ces accords ne doivent comporter aucune stipulation incompatible avec les dispositions légales en vigueur, en particulier avec celles relatives au contrôle de l'emploi, à la compensation des offres et des demandes d'emploi, au contrôle des travailleurs privés d'emploi, et à l'organisation du placement de l'orientation ou du reclassement des travailleurs sans emploi.

**Art. L. 5422-23.** – Lorsque l'accord prévu à l'article L. 5422-20 n'a pas été signé par la totalité des organisations représentatives d'employeurs et de salariés, le ministre chargé de l'emploi peut procéder à son agrément selon une procédure déterminée par décret en Conseil d'État, en l'absence d'opposition exprimée dans des conditions prévues par ce même décret.

**Art. L. 5422-24.** – Les contributions des employeurs et des salariés mentionnées aux articles L. 5422-9, L. 5422-11 et L. 5424-20 financent, pour la part définie par la convention mentionnée à l'article L. 5422-20 et qui ne peut être inférieure à 10 % des sommes collectées,

une contribution globale versée à la section « Fonctionnement et investissement » et à la section « Intervention » du budget de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, dont la répartition est décidée annuellement par le conseil d'administration de cette institution.

**Art. L. 5427-1.** – Les parties signataires de l'accord prévu à l'article L. 5422-20 confient la gestion du régime d'assurance chômage à un organisme de droit privé de leur choix.

Le service de l'allocation d'assurance est assuré, pour le compte de cet organisme, par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.

Le recouvrement des contributions mentionnées aux articles L. 1233-69, L. 1235-16, L. 5422-9 et L. 5422-11 est assuré, pour le compte de cet organisme, par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation, le recouvrement de ces contributions est assuré pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage :

a) Par un organisme de recouvrement mentionné à l'article L. 213-1 du code de la sécurité sociale désigné par le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés expatriés, des travailleurs frontaliers résidant en France et ne remplissant pas les conditions pour bénéficier des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, notamment en matière d'assurance chômage, et des marins embarqués sur des navires battant pavillon d'un État étranger autre qu'un État membre de l'Union européenne, de l'Espace économique européen ou de la Confédération helvétique, ressortissants de ces États, inscrits à un quartier maritime français et admis au bénéfice de l'Etablissement national des invalides de la marine ;

b) Par les organismes mentionnés à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 du même code ;

c) Par la Caisse nationale de compensation des cotisations de sécurité sociale des voyageurs, représentants et placiers de commerce à cartes multiples travaillant pour deux employeurs au moins, lorsque les contributions sont dues pour ces salariés ;

d) Par la caisse de prévoyance sociale prévue par l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, lorsqu'elles sont dues au titre de l'emploi de salariés à Saint-Pierre-et-Miquelon ;

e) Par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code, lorsqu'elles sont dues au titre des salariés engagés à titre temporaire qui relèvent des professions de la production cinématographique, de l'audiovisuel ou du spectacle et lorsque l'activité exercée bénéficie de l'aménagement des conditions d'indemnisation mentionné à l'article L. 5424-20.

**Art. L. 6111-4.** – Il est créé, sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation visé à l'article L. 6123-3, un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :

1° De disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;

2° D'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.

Une convention peut être conclue entre l'Etat, les régions et le fonds visé à l'article L. 6332-18 pour concourir au financement de ce service.

**Art. L. 6211-1.** – L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation.

Il a pour objet 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.

**Art. L. 6222-1.** – L'ouverture d'un laboratoire de biologie médicale, public ou privé, est subordonnée au dépôt préalable, par son représentant légal, d'une déclaration auprès de l'agence régionale de santé, dans un délai fixé par voie réglementaire. Le contenu de cette déclaration est également fixé par voie réglementaire.

Lorsque les sites du laboratoire sont localisés dans des régions relevant d'agences régionales de santé différentes, la déclaration est déposée auprès de chacune des agences régionales de santé.

Avant l'ouverture du laboratoire, son représentant légal communique à l'agence régionale de santé l'attestation provisoire délivrée par l'instance nationale d'accréditation en application du II de l'article L. 6221-2.

Le représentant légal déclare à l'agence régionale de santé toute modification relative à l'organisation générale du laboratoire ainsi que toute modification apportée à sa structure juridique et financière. Le délai dans lequel est effectuée cette déclaration et son contenu sont fixés par voie réglementaire.

**Art. L. 6222-2.** – La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable 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° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

**Art. L. 6222-4.** – Le contrat d'apprentissage est un contrat écrit qui comporte des clauses et des mentions obligatoires.

Il est signé par les deux parties contractantes préalablement à l'emploi de l'apprenti.

**Art. L. 6222-12.** – Le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.

Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.

En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.

**Art. L. 6222-18.** – Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.

Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.

**Art. L. 6223-5.** – La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

**Art. L. 6224-1.** – Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou de son représentant légal, est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

**Art. L. 6241-4.** – Les sanctions prononcées en vertu de la présente section peuvent être assorties d'une obligation d'affichage au sein des locaux d'accueil du public du laboratoire de biologie médicale, de la structure réalisant des examens d'anatomie et de cytologie pathologiques et d'une obligation de publication dans les journaux ou supports désignés par le directeur général de l'agence régionale de santé à moins que cette publication ne cause un préjudice disproportionné aux parties en cause. Les frais en sont supportés par les personnes sanctionnées.

**Art. L. 6242-1.** – Peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :

1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative 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 ;

2° Soit agréés par l'autorité administrative pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

**Art. L. 6242-2.** – Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :

1° Les chambres consulaires régionales ou, à défaut, les groupements interconsulaires ou, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, une seule chambre consulaire, par décision de l'autorité administrative ;

2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par décision de l'autorité administrative.

**Art. L. 6323-1.** – Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.

Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.

**Art. L. 6323-17.** – En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

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 préavis.

**Art. L. 6323-18.** – En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :

1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel ;

2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche

ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

**Art. L. 6325-1.** – Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est ouvert :

1° Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;

2° Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 ;

4° Dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

**Art. L. 6325-11.** – L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

**Art. L. 6325-13.** – Dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en oeuvre 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.

**Art. L. 6322-1.** – La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues entre l'Etat, dans le cas des centres à recrutement national, la région, dans tous les autres cas et :

1° Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;

2° Les collectivités locales ;

3° Les établissements publics ;

4° Les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture ;

5° Les établissements d'enseignement privés sous contrat ;

6° Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ;

7° Les associations ;

8° Les entreprises ou leurs groupements ;

9° Toute autre personne.

**Art. L. 6232-7.** – Les conventions créant les sections d'apprentissage doivent être conformes à une convention type établie par la région, comportant des clauses à caractère obligatoire.

**Art. L. 6332-18.** – Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, habilité à recevoir les ressources mentionnées aux articles L. 6332-19 et L. 6332-20, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel qui détermine son organisation.

Le fonds est soumis à l'agrément de l'autorité administrative. L'agrément est accordé si le fonds respecte les conditions légales et réglementaires relatives à son fonctionnement et à ses dirigeants.

**Art. L. 6361-5.** – Sans préjudice des attributions propres des corps d'inspection compétents à l'égard des établissements concernés, les contrôles prévus au présent titre sont réalisés par les inspecteurs et contrôleurs du travail, les inspecteurs de la formation professionnelle et les agents de la fonction publique de l'État de catégorie A placés sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, formés préalablement pour assurer les contrôles prévus au présent titre, assermentés et commissionnés à cet effet.

Ils peuvent se faire assister par des agents de l'État.

Les agents participant aux contrôles sont tenus au secret professionnel dans les termes des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

### **Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006**

**Art. 1.** – À titre expérimental, les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre le 15 avril 2006 et le 31 mars 2011 par les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 321-4-3 du code du travail à l'égard des salariés de leurs établissements implantés dans les bassins d'emploi de Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié-des-Vosges, Toulon, Valenciennes et Vitry.

Elles s'appliquent également aux procédures de licenciement pour motif économique engagées entre une date fixée par décret et le 31 mars 2011 dans trente-trois bassins d'emploi caractérisés par une situation économique, démographique et sociale très défavorable pour l'emploi. La liste de ces bassins est fixée par décret.

Pour l'application de la présente ordonnance, une procédure de licenciement est réputée engagée à la première des dates suivantes :

1° La date de réception de la convocation prévue à l'article L. 122-14 du code du travail ;

2° La date de réception de la convocation à la première réunion des instances représentatives du personnel prévue à l'article L. 321-3 du même code.

Les bassins d'emploi mentionnés au premier alinéa sont délimités par arrêté ministériel.

Les dispositions de l'article L. 321-4-2 du code du travail ne sont pas applicables aux procédures de licenciement auxquelles s'appliquent les dispositions de la présente ordonnance.



**Art. 2.** – L’employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique de conclure un contrat de transition professionnelle avec la filiale de l’Association nationale pour la formation professionnelle des adultes créée à cet effet.

**Art. 2-1.** – Pour les bassins d’emploi mentionnés au deuxième alinéa de l’article 1<sup>er</sup>, l’organisme mentionné à l’article L. 5312-1 du code du travail assure les missions dévolues à la filiale mentionnée à l’article 2.

**Art. 3.** – Le salarié dispose d’un délai de réponse à compter de la proposition qui lui a été faite de souscrire un contrat de transition professionnelle. Pour le salarié dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est calculé à compter de la date à laquelle il est informé de l’autorisation notifiée à l’employeur par l’autorité administrative compétente.

Le contrat de travail d’un salarié ayant accepté de conclure un contrat de transition professionnelle est réputé rompu du commun accord des parties à la date d’expiration du délai prévu à l’alinéa précédent. Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni délai-congé ni indemnité de préavis, ouvre droit aux indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

Le contrat de transition professionnelle débute au lendemain de la date de rupture du contrat de travail.

**Art. 4.** – Le contrat de transition professionnelle est conclu pour une durée de douze mois. Ce contrat a pour objet l’organisation et le déroulement d’un parcours, qui peut comprendre des mesures d’accompagnement, des périodes de formation et des périodes de travail pour le compte de tout employeur à l’exception des particuliers.

Les périodes de travail prévues à l’alinéa précédent sont accomplies avec l’accord ou sur la proposition de la filiale de l’organisme mentionné à l’article 2, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée conclus en application du 1<sup>o</sup> de l’article L. 122-2 du code du travail. Ces contrats sont d’une durée inférieure à six mois, renouvelable une fois avec le même employeur dans la limite d’une durée totale elle-même inférieure à six mois. Ces périodes peuvent également être accomplies dans le cadre de contrats de travail temporaire conclus en application de l’article L. 124-2 du même code. Elles ne peuvent excéder une durée totale de neuf mois.

**Art. 5.** – Le contrat de transition professionnelle prend fin de manière anticipée :

1<sup>o</sup> A la date d’effet d’un contrat à durée indéterminée conclu par son titulaire ;

2<sup>o</sup> A la date d’effet d’un contrat de travail à durée déterminée conclu pour au moins six mois ;

3<sup>o</sup> A la date d’effet d’un contrat de travail temporaire conclu pour au moins six mois ;

4<sup>o</sup> A la date d’exercice de la nouvelle activité en cas de création ou de reprise d’entreprise.

Dans les cas de rupture du contrat de travail mentionnés aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> par l’employeur ou le salarié avant l’expiration du délai de douze mois suivant la conclusion du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire peut reprendre l’exécution de ce contrat pour la durée restant à courir.

**Art. 6.** – Pendant la durée du contrat de transition professionnelle et en dehors des périodes de travail mentionnées à l’article 4, le bénéficiaire est placé sous le statut de stagiaire

de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail et perçoit une allocation de transition professionnelle égale à 80 % du salaire brut moyen perçu au cours des douze mois précédant la conclusion du contrat de transition professionnelle. Cette allocation est à la charge de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2. Le versement de l'allocation est suspendu lorsque le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle est pris ou susceptible d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie, est admis à bénéficier de l'allocation parentale d'éducation, du complément de libre choix d'activité de la prestation d'accueil du jeune enfant ou au bénéfice de l'allocation de présence parentale mentionnée à l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que l'allocation versée aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail. Elle est assimilée à l'allocation mentionnée à ce même article pour l'application des articles L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Une participation, dont le montant est fixé par décret, est retenue sur cette allocation pour financer les retraites complémentaires des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle.

Pendant les périodes de travail mentionnées à l'article 4, les dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail s'appliquent à l'intéressé. Lorsque la rémunération perçue est inférieure à l'allocation de transition professionnelle, la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 lui verse une allocation différentielle soumise aux règles fixées par l'alinéa précédent.

**Art. 7.** – Dans les cas prévus aux 1° à 4° de l'article 5, le bénéficiaire du contrat de transition professionnelle perçoit une aide équivalente à la moitié du montant de l'allocation de transition professionnelle qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat de transition professionnelle, sans que le montant de cette aide puisse excéder trois fois le montant de l'allocation mensuelle versée. Il perçoit, le cas échéant, l'indemnité différentielle de reclassement prévue pour les bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé.

**Art. 8.** – Au cours du contrat de transition professionnelle, le bénéficiaire doit :

1° Être actif dans sa recherche d'emploi ou dans son projet de création ou de reprise d'entreprise ;

2° Répondre aux convocations que lui adresse la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 et lui communiquer régulièrement les résultats de ses démarches ;

3° Entreprendre les actions de reclassement et de formation convenues dans le contrat et accepter les offres de périodes de travail qui lui sont faites dans les conditions prévues au même contrat ;

4° Donner suite à toute offre d'emploi correspondant aux orientations du projet professionnel défini par son contrat, y compris si cette offre implique une mobilité géographique ou professionnelle.

Le contrat de transition professionnelle peut être rompu par la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 en cas de manquement par l'intéressé à ces obligations, sauf motif légitime.

**Art. 9.** – Pour chaque bénéficiaire du contrat de transition professionnelle, l'employeur mentionné à l'article 2 acquitte une contribution égale au montant de l'indemnité qu'il aurait dû verser au salarié en application des 2° et 3° de l'article L. 122-6 du code du

travail et de l'article L. 122-8 du même code ainsi qu'au montant des cotisations sociales patronales afférentes.

Si la durée du délai-congé applicable est supérieure à celle prévue à l'article L. 122-6, la fraction excédant le montant fixé à l'alinéa précédent est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat et constitue une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Par exception aux dispositions de l'article L. 933-6 du code du travail, l'employeur verse également le reliquat des droits que le salarié a acquis au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du même code. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 933-4 du code du travail. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et dans la limite de cent vingt heures, est doublée. L'État prend en charge ce doublement.

Les contributions de l'employeur mentionnées aux premier et troisième alinéas du présent article sont recouvrées et contrôlées par l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 de la présente ordonnance selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 351-3-1 du même code.

Les contributions des employeurs mentionnées aux alinéas précédents sont couvertes par l'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 du code du travail dans les mêmes conditions que l'allocation définie à l'article L. 321-4-2 du même code. Les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié visé à l'article 3 de la présente ordonnance sont couverts par l'assurance visée à l'article L. 143-11-1 du même code. Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de transition professionnelle sont également couvertes par cette assurance, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes visées au 2° du même article L. 143-11-1.

L'organisme mentionné à l'article L. 351-21 du code du travail participe au financement du contrat de transition professionnelle dans les conditions fixées par une convention qu'il conclut avec l'État.

Les actions menées au profit des bénéficiaires du contrat de transition professionnelle peuvent être financées par les organismes collecteurs paritaires agréés et par les collectivités locales compétentes. La participation de celles-ci, notamment des régions, à la mise en oeuvre des contrats de transition professionnelle, notamment au financement de la formation des bénéficiaires est déterminée dans le cadre d'une convention signée avec l'État.

La filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 est exonérée, à raison de son activité de gestion des contrats de transition professionnelle, de la taxe sur les salaires, de l'impôt sur les sociétés et de la taxe professionnelle.

**Art. 10.** – La durée d'exécution du contrat de transition professionnelle, à l'exception des périodes de travail mentionnées à l'article 4, s'impute sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail.

En cas de rupture du contrat de transition professionnelle ou à l'issue de celui-ci, si le bénéficiaire remplit les conditions d'octroi de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 351-3 du code du travail, celle-ci lui est versée sans différé d'indemnisation ni délai d'attente.

Les titulaires du contrat de transition professionnelle qui, au terme de ce contrat, sont en cours de formation et ne peuvent bénéficier de l'allocation d'assurance mentionnée à

l'article L. 351-3, perçoivent l'allocation de fin de formation prévue à l'article L. 351-10-2 du code du travail.

Pendant la durée du contrat de transition professionnelle, son titulaire peut bénéficier des mesures de réinsertion professionnelle mentionnées à l'article L. 354-1 du code du travail.

**Art. 11.** – Tout employeur mentionné à l'article 2 qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'un contrat de transition professionnelle acquitte une contribution égale à un mois du salaire moyen perçu par le salarié au cours des douze mois précédant le licenciement et aux cotisations sociales patronales afférentes. Cette contribution est recouvrée et contrôlée par l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail pour le compte de la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2 de la présente ordonnance selon les règles applicables aux contributions mentionnées à l'article L. 351-3-1 du même code.

Le salarié à qui l'employeur aurait dû proposer le bénéfice du contrat de transition professionnelle peut conclure directement un tel contrat avec la filiale de l'organisme mentionné à l'article 2.

**Art. 12.** – Les conditions d'application de la présente ordonnance sont fixées par décret, notamment le contenu de la proposition mentionnée à l'article 2.

**Art. 13.** – Avant le 1er juin 2010, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de l'expérimentation prévue par la présente ordonnance et proposant les suites à lui donner. Ce rapport est soumis au préalable pour avis aux partenaires sociaux gestionnaires de l'organisme mentionné à l'article L. 351-21 du code du travail.

**Art. 13-1.** – Le premier alinéa de l'article 11 ne s'applique pas aux procédures de licenciement engagées entre le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et la date de publication de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 dans les bassins d'emploi mentionnés au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> lorsqu'a déjà eu lieu, soit l'entretien préalable au licenciement, soit la première réunion des instances représentatives du personnel.

**Art. 13-2.** – Dans les bassins d'emploi mentionnés aux premier et deuxième alinéas de l'article 1er, la filiale mentionnée à l'article 2 ou l'organisme mentionné à l'article 2-1 propose aux personnes ayant adhéré, à compter d'une date fixée par décret, à la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 1233-65 du code du travail, de conclure un contrat de transition professionnelle. Ce contrat est conclu pour une durée de douze mois de laquelle est déduite la durée ayant couru depuis la conclusion de la convention de reclassement personnalisé. Pour les personnes ayant accepté de conclure un contrat de transition professionnelle, la convention de reclassement personnalisé prend fin à la date à laquelle débute le contrat de transition professionnelle.

**Art. 14.** – Le Premier ministre, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes sont responsables, chacun en ce qui le concerne, de l'application de la présente ordonnance, qui sera publiée au Journal officiel de la République française.

## AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

### Amendement n° AS 1 présenté par le Gouvernement

#### *Article 14*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 2 présenté par MM. Lionnel Luca, Jean-Paul Anciaux, Élie Aboud, Michel Voisin, Jean-Michel Couve, Georges Colombier, Claude Gatignol, Jean-Marie Sermier, Thierry Lazaro, Daniel Spagnou, Jacques Remiller, Jean-Marc Nesme, Jean-Pierre Decool, Alain Cousin, Philippe Vitel, Didier Julia, Mme Muriel Marland-Militello, Louis Cosyns, Mmes Marie-Hélène Thoraval et Pascale Gruny**

#### *Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 4,

– À la première phrase, substituer aux mots : « l'apprenti », les mots : « tout primo-demandeur d'emploi bénéficiant d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à un an » ;

– À la deuxième phrase, substituer aux mots : « l'apprenti », les mots : « aux bénéficiaires ».

**Amendement n° AS 3 présenté par MM. Lionnel Luca, Jean-Paul Anciaux, Élie Aboud, Michel Voisin, Jean-Michel Couve, Georges Colombier, Claude Gatignol, Jean-Marie Sermier, Thierry Lazaro, Daniel Spagnou, Jacques Remiller, Jean-Marc Nesme, Jean-Pierre Decool, Alain Cousin, Philippe Vitel, Didier Julia, Mme Muriel Marland-Militello et Louis Cosyns**

#### *Article 11*

Substituer à l'alinéa 4 les cinq alinéas suivants :

« *Art. L. 1233-65.* – Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi.

« Ce parcours doit comprendre une phase de positionnement et d'orientation professionnels dont l'objectif est d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel en :

« - clarifiant les compétences détenues par le bénéficiaire ;

« - et en tenant compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers, de la situation du marché de l'emploi, des réalités économiques, et de l'offre de formation disponible.

« Le parcours peut comprendre par ailleurs des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail. »

**Amendement n° AS 4 présenté par MM. Lionnel Luca, Jean-Paul Anciaux, Élie Aboud, Michel Voisin, Jean-Michel Couve, Georges Colombier, Claude Gatignol, Jean-Marie Sermier, Thierry Lazaro, Daniel Spagnou, Jacques Remiller, Jean-Marc Nesme, Jean-Pierre Decool, Alain Cousin, Philippe Vitel, Didier Julia, Mme Muriel Marland-Militello et Louis Cosyng**

*Article 11*

À l'alinéa 17, après les mots : « le contenu », insérer les mots : « de la phase de positionnement et d'orientation professionnels et ... ».

**Amendement n° AS 5 présenté par MM. Lionnel Luca, Jean-Paul Anciaux, Élie Aboud, Michel Voisin, Jean-Michel Couve, Georges Colombier, Claude Gatignol, Jean-Marie Sermier, Thierry Lazaro, Daniel Spagnou, Jacques Remiller, Jean-Marc Nesme, Jean-Pierre Decool, Alain Cousin, Philippe Vitel, Didier Julia, Mme Muriel Marland-Militello et Louis Cosyng**

*Article 11*

Compléter l'article 11 par les six alinéas suivants :

« Le contrat de sécurisation professionnelle fait l'objet d'un pilotage territorial porté par le préfet de département qui constitue et préside le comité des financeurs. Celui-ci a pour objets :

« - la stabilisation des périmètres et priorités de financements ;

« - la coordination des conventions opérationnelles existantes (organisme paritaire collecteur agréé/Pôle emploi, organisme paritaire collecteur agréé /conseils régionaux, ...) ;

« - le suivi et l'évaluation quantitative et qualitative du dispositif au plan territorial et au regard des données nationales.

« Le comité des financeurs est constitué des représentants du service public de l'emploi, du conseil régional, des organismes paritaires collecteurs agréés signataires d'une convention avec Pôle emploi au titre du contrat de sécurisation professionnelle.

« Le cas échéant, le Comité des financeurs s'instaure sur la base d'un accord cadre territorial conclu entre l'État et les partenaires sociaux régionaux sur le thème de la sécurisation professionnelle ».

**Amendement n° AS 6 présenté par M. Bernard Gérard**

*Après l'article 13*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 3123-8 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de la durée contractuelle du travail peuvent, en accord avec l'employeur, l'augmenter temporairement au moyen d'un avenant au contrat.

« Cet avenant précise la nouvelle durée du travail qui peut, le cas échéant, atteindre l'horaire légal ou conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Les heures faites dans la limite de ce nouvel horaire contractuel ne sont pas des heures complémentaires.

« Dans le respect des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord collectif établit les règles relatives à l'usage de ces avenants. Il en détermine notamment les cas de recours qui ne pourront excéder ceux qui permettent le recours aux contrats à durée déterminée. L'accord collectif détermine également les garanties apportées aux salariés, notamment, sur la date et sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail. »

**Amendement n° AS 7 présenté par MM. Francis Vercamer et François Sauvadet**

*Après l'article 1<sup>er</sup>*

1° Compléter cet article par les trois alinéas suivants :

« II.— Après l'article L. 6325-8 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L. 6325-8-1.* — Une carte portant la mention : « étudiant des métiers » est délivrée au titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de vingt-six ans, par l'organisme qui assure sa formation, sauf si celui-ci bénéficie déjà d'une carte d'étudiant de l'enseignement supérieur. La carte d'étudiant des métiers permet au titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de vingt six ans de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

« Cette carte est établie conformément au modèle déterminé par voie réglementaire mentionné à l'article L. 6222-36-1. »

2° La perte de recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts

**Amendement n° AS 8 présenté par MM. Francis Vercamer et François Sauvadet**

*Article 3*

Compléter cet article par les six alinéas suivants :

« II.— Après l'article L.6325-4 du code du travail, il est inséré un article ainsi rédigé :

« *Art. L.6325-4-1.* — Pour l'exercice d'une activité saisonnière au sens du 3° de l'article L.1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation avec toute personne éligible à ce contrat en application de l'article L.6325-1.

« Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de vingt-six ans est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :

« - l'affectation du titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de vingt six ans entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini ;

« - la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire d'un contrat de professionnalisation âgé de moins de vingt-six ans à la formation dispensée dans les centres de formation.

« La rupture du contrat en application de l'article L.6325-4-1 doit être demandée conjointement par les deux employeurs, à charge pour eux de répartir les conséquences financières d'une résiliation du contrat à leurs torts. »

**Amendement n° AS 9 présenté par MM. Francis Vercamer et François Sauvadet**

*Après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

Dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les modalités de mise en œuvre d'un chèque formation fondé sur un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu.

**Amendement n° AS 10 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Après l'article 3*

Insérer l'article suivant :

Au premier alinéa de l'article L. 6222-16 du code du travail, après les mots : « d'un contrat de travail à durée indéterminée » sont insérés les mots : « , d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ».

**Amendement n° AS 11 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Après l'article 3*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 6222-7 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de suspension du contrat lié à la maladie, l'accident ou la maladie professionnelle, le contrat est automatiquement prolongé afin que le salarié puisse terminer son cycle de formation. »

**Amendement n° AS 12 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 11*

À l'alinéa 5, après les mots : « l'employeur est tenu de proposer », insérer les mots : « lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel ».

**Amendement n° AS 13 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 11*

Supprimer la première phrase de l'alinéa 8.

**Amendement n° AS 14 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 11*

Supprimer la dernière phrase de l'alinéa 8.

**Amendement n° AS 15 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 3*

À l'alinéa 4, après le mot : « affectation », insérer les mots : « ainsi que la durée du travail ».



**Amendement n° AS 16 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 4*

À l'alinéa 4, après les mots : « d'accident du travail », insérer les mots : « , de maladie professionnelle ».

**Amendement n° AS 17 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Article 5*

Compléter l'alinéa 4 par la phrase suivante :

« Il est en outre précisé que la vérification a lieu sur place et que l'employeur peut se faire assister d'un conseil de son choix. »

**Amendement n° AS 18 présenté par Mme Pascale Gruny**

*Après l'article 3*

Insérer l'article suivant :

« Après le deuxième alinéa de l'article L. 6222-18 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Le contrat d'apprentissage peut également être rompu avant son échéance, à l'initiative de l'apprenti, dès lors que celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Sauf accord des parties, l'intéressé est alors tenu de respecter un préavis qui ne peut être inférieur à deux jours. »

**Amendement n° AS 19 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 1<sup>er</sup>*

Rédiger ainsi cet article :

« L'apprenti bénéficie de la carte d'étudiant qui lui est délivrée par l'organisme qui assure sa formation. »

**Amendement n° AS 20 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 2*

Rédiger ainsi cet article :

« Il est créé un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance. »

**Amendement n° AS 21 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 3*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 22 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 4*

À l'alinéa 2, après les mots : « peut être renouvelé », insérer les mots : « exceptionnellement ».

**Amendement n° AS 23 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 4*

Supprimer l'alinéa 3.

**Amendement n° AS 24 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 4*

À l'alinéa 3, supprimer les mots : « ou complémentaire ».

**Amendement n° AS 25 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 4*

Après les mots : « qualification supérieure », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 3 : « dans ce cas son contrat est transformé en en contrat à durée indéterminée. »

**Amendement n° AS 26 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 5*

Supprimer l'alinéa 2.

**Amendement n° AS 27 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Avant le titre II*

Insérer l'article suivant :

Après le premier alinéa de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« Ces stages s'inscrivent dans le cadre d'un projet pédagogique et ne peuvent, en aucun cas, être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation.

« Un stage ne peut avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent. »

**Amendement n° AS 28 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 11*

Rédiger ainsi cet article :

« Un accord national interprofessionnel fixe les dispositions du contrat de sécurisation professionnelle qui a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, comprenant des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail. »

**Amendement n° AS 29 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 7*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 30 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 8*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 31 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 9*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 32 présenté par MM. Jean Patrick Gille et les commissaires du groupe Socialiste, radical, citoyen et divers gauche**

*Article 10*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 33 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 1<sup>er</sup>*

À l'alinéa 1, substituer à la référence : « section 2 », la référence : « section 3 ».

**Amendement n° AS 34 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur, M. Francis Vercamer et Mme Pascale Gruny**

*Après l'article 1<sup>er</sup>*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 6325-6-1 du code du travail, il est inséré un article L. 6325-6-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6325-6-2.* – Une carte portant la mention : "étudiant des métiers" est délivrée, par l'organisme ou le service chargé de leur formation, aux personnes qui sont mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11 du présent code, d'une durée minimale de douze mois. Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

« La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire. »

**Amendement n° AS 35 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 2*

À la première phrase, substituer au mot : « l' », les mots : « la formation en ».

**Amendement n° AS 36 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 2*

Après la deuxième occurrence du mot : « alternance », insérer les mots : « , en complémentarité avec le service prévu à l'article L. 6111-4 du code du travail ».

**Amendement n° AS 37 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 2*

Compléter cet article par l'alinéa suivant :

« Les chambres consulaires et les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation participent, dans l'exercice de leurs compétences, à l'organisation et au développement de ce service. »

**Amendement n° AS 38 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 2*

Insérer l'article suivant :

Selon des modalités et sur le fondement d'un cahier des charges fixés par voie réglementaire, après avis public du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil supérieur de l'éducation, l'implication des entreprises dans le développement de l'alternance est reconnue par la délivrance d'un label. Il est notamment tenu compte, pour cette délivrance, du respect du seuil défini au I de l'article 230 H du code général des impôts, de l'augmentation de l'emploi de salariés en alternance par l'entreprise, de sa capacité à limiter le nombre des ruptures de contrats d'alternance, de l'effort de valorisation et de formation qu'elle consent au bénéfice des maîtres d'apprentissage ou des tuteurs, ainsi que du développement du dialogue social interne sur l'alternance.

La détention du label mentionné au premier alinéa peut figurer, à titre de clause sociale, parmi les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre régi par le code des marchés publics.

**Amendement n° AS 39 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 2*

Insérer l'article suivant :

Le deuxième alinéa de l'article L. 2241-6 du code du travail est ainsi modifié :

1° Après le mot : « tuteur », sont insérés les mots : « ou de maître d'apprentissage » ;

2° Après le mot : « particulier », sont insérés les mots : « les actions aidant à l'exercer et ».

**Amendement n° AS 40 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 3*

Rédiger ainsi l'alinéa 2 :

« *Art. L. 6222-5-1.* – Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4 et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2. Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un

diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. »

**Amendement n° AS 41 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 3*

Compléter l'alinéa 5 par les mots : « et les sections d'apprentissage ».

**Amendement n° AS 42 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 3*

Après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« Le premier alinéa de l'article L. 6222-18 est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur. »

**Amendement n° AS 43 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 3*

Après l'alinéa 5, insérer l'alinéa suivant :

« L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5, dans chacune des entreprises. »

**Amendement n° AS 44 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 3*

Rédiger ainsi l'alinéa 6 :

« Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts. »

**Amendement n° AS 45 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 3*

Insérer l'article suivant :

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1251-7 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregis-

tré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1. » ;

2° L'article L. 1251-12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7. » ;

3° Au 1° de l'article L. 1251-57, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , du contrat d'apprentissage » ;

4° Le titre II du livre II de la sixième partie est complété par un chapitre VII ainsi rédigé :

« *Chapitre VI*

« *Entreprises de travail temporaire*

« *Art. L. 6226-1.* – Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies par le chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57.

« La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

« La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6 est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. »

II. – Les pertes de recettes pour l'État et la sécurité sociale sont compensées à due concurrence par l'instauration de taxes additionnelles aux droits visés à l'article 575 A du code général des impôts. Par dérogation, les contrats susmentionnés ne bénéficient pas des aides publiques à l'apprentissage.

#### **Amendement n° AS 46 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 4*

À l'alinéa 4, substituer au mot : « envisagée », le mot : « visée ».

#### **Amendement n° AS 47 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 4*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 6325-14 du code du travail, il est inséré un article L. 6325-14-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6325-14-1.* – Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d’employeurs signataires de l’accord constitutif d’un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n’excédant pas trois mois, des actions d’évaluation et d’accompagnement et des enseignements visées à l’article L. 6325-13, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, au sens de l’article L. 6325-11, d’une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l’initiative de cette rupture. »

**Amendement n° AS 48 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 5*

À l’alinéa 4, substituer aux mots : « procédures et sous peine des sanctions », les mots : « mêmes procédures et sanctions que celles ».

**Amendement n° AS 49 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l’article 5*

Insérer l’article suivant :

À titre expérimental, les chambres consulaires peuvent concourir, pour les entreprises relevant de leur compétence, à l’inspection de l’apprentissage, selon des modalités et dans des régions déterminées par voie réglementaire. Cette expérimentation est engagée pour une durée maximale de cinq ans, au terme de laquelle son évaluation est présentée dans un rapport déposé au Parlement.

**Amendement n° AS 50 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l’article 5*

Insérer l’article suivant :

L’article L. 6241-12 du code du travail est complété par les mots : « , notamment les modalités selon lesquelles les redevables de la taxe d’apprentissage informent les centres de formation d’apprentis et les sections d’apprentissage des sommes qu’ils doivent leur affecter en application de l’article L. 6241-4 ou décident de leur affecter ».

**Amendement n° AS 51 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 6*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 52 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l’article 6*

Insérer l’article suivant :



Après l'article L. 332-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 332-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 332-3-1.* – Des périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine peuvent être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des collèges, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans l'exercice de leurs compétences, les chambres consulaires apportent leur appui à l'organisation de ces périodes. »

#### **Amendement n° AS 53 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

Après le troisième alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Des aménagements particuliers permettent, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges et dans le cadre de dispositifs d'alternance personnalisés, une découverte approfondie des métiers et des formations, ainsi qu'une première formation professionnelle au profit des élèves qui peuvent en tirer bénéfice. Ces aménagements comprennent notamment le suivi de stages dans les conditions définies à l'article L. 332-3, ainsi que de stages dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage. »

#### **Amendement n° AS 54 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

La première phrase du premier alinéa de l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° Après le mot : « ayant », sont insérés les mots : « au moins » ;

2° Après le mot : « ans », sont insérés les mots : « ou accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, ».

#### **Amendement n° AS 55 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

Après l'article L. 6222-12 du code du travail, il est inséré un article L. 6222-12-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 6222-12-1.* – Par dérogation à l'article L. 6222-12, un jeune âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, poursuivre sa formation en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage au-delà du délai de trois mois après le début du cycle de formation, dans la limite d'un an et des capacités

d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1 et L. 6232-7.

« Le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise, lors des périodes réservées à la formation en entreprise, des stages professionnalisants en entreprise. Un jeune ne peut effectuer qu'un seul stage dans une même entreprise.

« À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée qui ne peut être inférieure à un an, ni supérieure à trois ans, et est adaptée à son niveau initial de compétences. »

#### **Amendement n° AS 56 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 6*

Insérer l'article suivant :

La section 1 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, il est complétée par une sous-section 6 ainsi rédigé :

« *Sous-section 6*

« *Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel*

« *Art. L. 6222-22-1.* – Lorsqu'un contrat d'apprentissage a été conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel, un avenant peut être conclu au terme de la première année du contrat, à l'initiative, soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal, pour viser l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle. Cet avenant précise le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante. Il est enregistré dans les conditions fixées au chapitre IV du présent titre. »

#### **Amendement n° AS 57 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Avant le titre II*

Insérer l'article suivant :

I. – Le chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre VI du code de l'éducation est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4*

« *Stages en entreprise*

« *Art. L. 612-8.* – Les stages en entreprise ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret.

« Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.

« Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

« *Art. L. 612-9.* – La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut pas excéder six mois par année universitaire. Il peut être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur for-

mation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en cohérence avec cette formation.

« *Art. L. 612-10.* – L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stage dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu, avant son terme, à l'initiative du stagiaire.

« *Art. L. 612-11.* – Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année universitaire, à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

« *Art. L. 612-12.* – Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

« *Art. L. 612-13.* – L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application de la présente disposition, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné. »

II. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa de l'article L. 1221-13 est complété par les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 612-13 du code de l'éducation » ;

2° A l'article L. 2323-83, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « , des stagiaires ».

III. – L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est abrogé.

#### **Amendement n° AS 58 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Avant le titre II*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 1221-24 du code du travail est ainsi modifié :

1° Les mots : « à l'issue » sont remplacés par les mots : « dans les trois mois suivant l'issue » ;

2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. »

**Amendement n° AS 59 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Avant le titre II*

Insérer l'article suivant :

Le code du travail est ainsi modifié :

1° À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2323-47, les mots : « et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « , les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires » ;

2° L'article L. 2323-51 est complété par un 4° ainsi rédigé :

« 4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées. »

**Amendement n° AS 60 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Avant le titre II*

Insérer la division et l'intitulé suivants :

« Titre I<sup>er</sup> bis

« Encadrement des stages »

**Amendement n° AS 61 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 9*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 1253-12 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie. »

**Amendement n° AS 62 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 6, substituer à la première occurrence du mot : « de », les mots : « d'une telle ».

**Amendement n° AS 63 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Supprimer la dernière phrase de l'alinéa 7.

**Amendement n° AS 64 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Compléter l'alinéa 7 par la phrase suivante :

« L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 communique sans délai, aux organismes qui sont chargés du recouvrement de cette contribution, les informations dont elle a connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement. »

**Amendement n° AS 65 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Rédiger ainsi la première phrase de l'alinéa 8 :

« Art. L.1233-67. – L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. »

**Amendement n° AS 66 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

I. – À la seconde phrase de l'alinéa 9, avant la dernière occurrence des mots : « de préavis », insérer le mot : « compensatrices ».

II. – En conséquence, avant les autres occurrences des mêmes mots aux alinéas 9, 25 et 28, insérer le mot : « compensatrice ».

**Amendement n° AS 67 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 9, après la référence : « L. 1234-9 », insérer les mots : « et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ».

**Amendement n° AS 68 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 9, après la référence : « 10° », insérer les mots : « de l'article L. 1233-68 ».

**Amendement n° AS 69 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Compléter l'alinéa 12 par les mots suivants : « ; il reprend à l'issue de ces périodes, sans excéder le terme initialement prévu ».

**Amendement n° AS 70 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 13, substituer aux mots : « aux articles L. 5422-20 et suivants », les mots : « à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie ».

**Amendement n° AS 71 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 15, substituer aux mots : « la conclusion du », les mots : « l'adhésion au ».

**Amendement n° AS 72 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 16, après la référence : « L. 1242-3 », insérer les mots : « , renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ».

**Amendement n° AS 73 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 16, substituer à la référence : « L. 1251-1 », la référence : « L. 1251-7 ».

**Amendement n° AS 74 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 17, substituer aux mots : « d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de formation », les mots : « mentionnées à l'article L. 1233-65 ».

**Amendement n° AS 75 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

À l'alinéa 23, substituer au mot : « actions », le mot : « mesures ».

**Amendement n° AS 76 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Supprimer la dernière phrase de l'alinéa 30.

**Amendement n° AS 77 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Compléter l’alinéa 30 par la phrase suivante :

« L’institution mentionnée à l’article L. 5312-1 et toute personne chargée de mettre en œuvre le contrat de sécurisation professionnelle communiquent sans délai, aux organismes qui sont chargés du recouvrement de ces versements, les informations dont elles ont connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement. »

**Amendement n° AS 78 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 11*

Substituer à l’alinéa 34 les deux alinéas suivants :

« *Art. L. 1233-70.* – Une convention pluriannuelle entre l’État et des organisations syndicales de salariés et d’employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel détermine les modalités de l’organisation du parcours de retour à l’emploi mentionné à l’article L. 1233-65 du présent code et de la mise en œuvre, du suivi et de l’évaluation des mesures qu’il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l’État dans cette mise en œuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.

« Une convention pluriannuelle entre l’État et l’organisme chargé de la gestion du régime d’assurance chômage mentionné à l’article L. 5427-1 détermine les modalités de financement du parcours de retour à l’emploi mentionné à l’article L. 1233-65 et des mesures qu’il comprend. »

**Amendement n° AS 79 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l’article 11*

Insérer l’article suivant :

Après l’article L. 1233-72 du code du travail, il est inséré un article L. 1233-72-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1233-72-1.* – Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l’exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l’article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l’article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l’article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial. »

**Amendement n° AS 80 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

Substituer à l'alinéa 1 les quatre alinéas suivants :

« I. – Le code du travail est ainsi modifié :

« 1° À l'article L. 6323-19, la référence : « L. 1233-65 » est remplacée par la référence : « L. 1233-66 » et la référence : « L. 1233-66 » est remplacée par la référence : « L. 1233-67 » ;

« 2° À la fin du second alinéa de l'article L. 6341-1, les références : « aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69 » sont remplacées par les références : « à l'article L. 1233-68 ».

« I *bis*. – À la fin du onzième alinéa du 4 de l'article L. 143-11-7 de l'ancien code du travail, les mots : « de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 » sont remplacés par les mots : « et versements de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 est versée directement aux institutions et organismes chargés de leur recouvrement dans les conditions prévues par la loi n° du pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ». »

**Amendement n° AS 81 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

I. – Après l'alinéa 3, insérer l'alinéa suivant :

« 1° *bis* Au premier alinéa de l'article L. 311-5, la référence : « ou de l'article L. 321-4-2 » est remplacée par la référence : « ou au 8° de l'article L. 1233-68 » ;

II. – En conséquence, à l'alinéa 3, supprimer les mots :

« au premier alinéa de l'article L. 311-5, ».

**Amendement n° AS 82 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

À l'alinéa 4, après le mot : « versements », insérer les mots : « , le mot : « mentionnées » est remplacé par le mot : « mentionnés ». ».

**Amendement n° AS 83 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

Après l'alinéa 4, insérer l'alinéa suivant :

« II *bis*. – Par dérogation aux articles L. 1233-66 et L. 1233-69 du code du travail, le recouvrement de la contribution due par l'employeur en cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que des versements à sa charge au titre du financement de ce contrat, prévus respectivement aux mêmes articles, est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du



même code, selon les règles et sous les contrôles et les sanctions éventuelles en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2013. »

**Amendement n° AS 84 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

Après la référence : « article 11, », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 5 :

« la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle restent applicables selon les modalités en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, sous réserve des stipulations des accords collectifs conclus en application de l'article L. 1233-68 du code du travail tel que rédigé à cette date. »

**Amendement n° AS 85 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 12*

À l'alinéa 6, après les mots : « cette convention », insérer les mots : « ou de ce contrat ».

**Amendement n° AS 86 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Article 13*

Supprimer cet article.

**Amendement n° AS 87 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l'article 12*

Supprimer la division et l'intitulé :

« *Titre IV*

« *Partage de la valeur ajoutée* »

**Amendement n° AS 88 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Titre de la proposition de loi*

Substituer aux mots : « , la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée », les mots : « et la sécurisation des parcours professionnels ».

**Amendement n° AS 89 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur, MM. Lionnel Luca, Elie Aboud, Jean-Paul Anciaux, Michel Voisin, Jean-Michel Couve, Georges Colombier, Claude Gagnol, Jean-Marie Sermier, Thierry Lazaro, Daniel Spagnou, Jacques Remiller, Jean-Marc Nesme, Jean-Pierre Decool, Alain Cousin, Philippe Vitel, Didier Julia, Mme Muriel Marland-Militello et M. Louis Cosyns**

*Article 11*

Substituer à l’alinéa 4 les trois alinéas suivants :

« *Art. L. 1233-65.* – Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l’organisation et le déroulement d’un parcours de retour à l’emploi, le cas échéant au moyen d’une reconversion ou d’une création ou reprise d’entreprise.

« Ce parcours débute par une phase de positionnement, d’évaluation des compétences et d’orientation professionnelle en vue de l’élaboration d’un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l’évolution des métiers et de la situation du marché du travail.

« Ce parcours comprend des mesures d’accompagnement, notamment d’appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail. »

**Amendement n° AS 90 présenté par M. Gérard Cherpion, rapporteur**

*Après l’article 11*

Insérer l’article suivant :

Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail peut prévoir l’expérimentation de modalités particulières d’accompagnement dans le parcours de retour à l’emploi, dans les bassins d’emploi qu’il détermine et pour des personnes ayant perdu leur emploi suite à l’échéance d’un contrat à durée déterminée, d’une mission de travail temporaire ou d’un chantier au sens de l’article L. 1236-8 du même code. Ces modalités peuvent notamment comprendre les mesures mentionnées à l’article L. 1233-65 du même code, des périodes de formation et des périodes de travail effectuées dans les conditions définies au 3° de l’article L. 1233-68 du même code.

Cet accord, conclu pour une durée maximale de trois ans, détermine les conditions dans lesquelles l’expérimentation est évaluée avant son terme. Cette évaluation est communiquée au Parlement.

**Amendement n° AS 91 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques**

*Après l’article 6*

Insérer l’article suivant :

Le second alinéa de l’article L. 6222-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Toutefois, les jeunes âgés d’au moins quinze ans au cours de l’année civile peuvent souscrire un contrat d’apprentissage, s’ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue par l’article L. 337-3-1 du code de l’éducation. »

**Amendement n° AS 92 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques, et M. Lionel Tardy**

*Avant le titre II*

Insérer l'article suivant :

L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le stage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

**Amendement n° AS 93 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques**

*Avant l'article 7*

Insérer l'article suivant :

L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ils garantissent l'égalité de traitement entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »

**Amendement n° AS 94 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques**

*Article 8*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1253-5 du même code est abrogé. »

**Amendement n° AS 95 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques**

*Après l'article 8*

Insérer l'article suivant :

À la fin de l'article L. 1253-11 du même code, les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements » sont supprimés.

**Amendement n° AS 96 présenté par M. Jean-Charles Taugourdeau, rapporteur pour avis au nom de la Commission des affaires économiques**

*Article 9*

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1253-8 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »

## ANNEXE 1

### APPLICATION DU PROTOCOLE ORGANISANT LA CONSULTATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Le 16 février 2010, la Conférence des présidents de l'Assemblée nationale a adopté un protocole relatif à la consultation des partenaires sociaux sur les propositions de lois portant sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et relevant du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle. Dans ce cadre, le président de la Commission des affaires sociales a sollicité, par courrier du 15 avril 2011, les huit organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives au plan national et interprofessionnel sur la présente proposition de loi.

L'ensemble de ces organisations ont répondu. Leurs réponses sont reproduites ci-après.

Elles ont conduit le président de la Commission, par lettre du 5 mai 2011, à accorder aux partenaires sociaux un délai de quatre semaines – expirant le vendredi 3 juin 2011 – pour poursuivre et conclure les négociations que la majorité d'entre eux déclaraient souhaiter. Le choix de ce délai était justifié par le souci de *« concilier la préservation nécessaire du dialogue social et la volonté du Gouvernement et de sa majorité de rendre applicables dès la rentrée prochaine des dispositifs favorables à l'emploi et à la sécurisation des parcours professionnels »*.



Commission des Affaires Sociales  
Le Président

---

29 AVR. 2011

N° : 4036

Le Cabinet  
2011-03-31/11  
cabinet@cftc.fr

Paris, le 27 avril 2011

Monsieur Pierre Méhaignerie  
Président  
Commission des affaires sociales  
Assemblée nationale  
126 rue de l'Université  
75355 Paris Cedex 07 SP

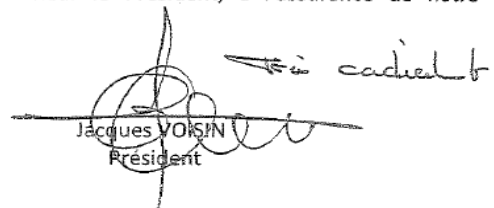
Monsieur le Président,

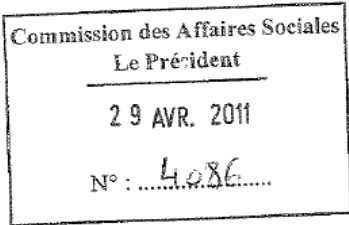
Conformément aux dispositions du protocole du 16 février 2010 de l'Assemblée Nationale, vous avez demandé à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel si elles avaient l'intention d'ouvrir des négociations sur les sujets abordés par la proposition de loi n° 3369 pour le développement de l'alternance, la sécurisation du parcours professionnel et le partage de la valeur ajoutée.

Constatant que l'ensemble des thèmes abordés dans cette proposition de loi font partie des questions inscrites au programme des négociations ouvertes dans le cadre de l'Agenda Social 2011, nous exprimons notre volonté de pouvoir poursuivre les négociations sur l'ensemble de ces thèmes.

C'est, par ailleurs, ce qui ressort de la décision du Comité de suivi de l'Agenda Social de ce 26 avril 2011 à laquelle nous avons pleinement participé.

Nous restons bien entendu à votre entière disposition sur l'ensemble de ces points, et, vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération.

  
Jacques VOKSIN  
Président



Monsieur Pierre Méhaignerie  
Président  
Commission des affaires sociales  
Assemblée nationale  
126 rue de l'Université  
75355 Paris Cedex 07 SP

Paris, le 27 avril 2011

Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions du protocole du 16 février 2010 de l'Assemblée Nationale, vous avez demandé à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel si elles avaient l'intention d'ouvrir des négociations sur les sujets abordés par la proposition de loi n° 3369 pour le développement de l'alternance, la sécurisation du parcours professionnel et le partage de la valeur ajoutée.

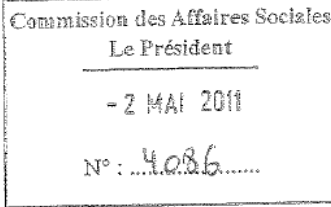
Les organisations syndicales et patronales réunies le 26 avril 2011 en comité de suivi de l'agenda social – dont vous trouverez ci-joint le procès-verbal – ont considéré que l'ensemble des thèmes abordés dans cette proposition de loi font partie des questions inscrites au programme de leurs négociations.

En conséquence, nos deux organisations vous confirment leur volonté de pouvoir poursuivre les négociations sur l'ensemble de ces thèmes et de disposer des délais nécessaires à cet effet.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération.

Laurence Parisot

Jean Lardin



*Le + syndical*

Bernard VAN CRAEYNES  
PRESIDENT  
Tel 01.55.30.12.04 • Fax 01.55.30.13.13  
bernard.vancraeynest@cfecgc.fr

Monsieur Pierre MEHAIGNERIE  
Président de la Commission des Affaires  
sociales  
Assemblée Nationale  
126, rue de l'Université  
75355 PARIS CEDEX 07 SP

Paris, le 28 avril 2011

Monsieur le Président,

J'ai bien reçu votre courrier du 15 avril relatif à la proposition de loi n° 3369 pour le développement de l'alternance, la sécurisation du parcours professionnel et le partage de la valeur ajoutée.

En effet, ce texte entre dans le champ décrit à l'article L 1 du Code du travail. Nous vous remercions de nous consulter dans ce cadre car, comme vous, nous attachons une grande importance à l'effectivité du dialogue social et à un travail concerté et cohérent entre le législateur et les partenaires sociaux.

Nous vous confirmons que nous sommes actuellement en négociation sur tous les sujets abordés dans la proposition de loi n° 3369.

Vous trouverez ci-joint le « relevé de discussions sur le thème des IRP » et le compte-rendu du comité de suivi de l'agenda social du 26 avril dernier.

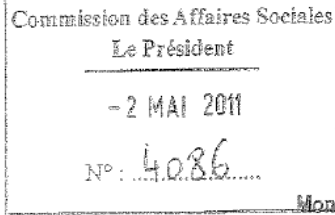
La CFE-CGC souhaite que ces négociations aboutissent d'ici l'été.

Je reste à votre écoute et vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

*Bien cordialement*

Bernard VAN CRAEYNES





Monsieur Pierre MEHAIGNERIE  
Président  
Commission des affaires sociales  
Assemblée nationale  
126, rue de l'Université  
75355 Paris Cedex 07 SP

Paris, le 29 avril 2011

Réf. : JCM/SL/NS

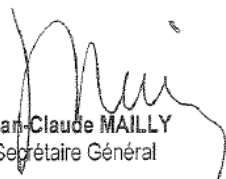
Monsieur le Président,

Vous avez bien voulu interroger notre organisation sur la proposition de loi n° 3369 déposée par Messieurs CHERPION PERRUT et TAUGOURDEAU, et ce conformément au protocole du 16 février 2010 organisant la consultation des organisations syndicales et patronales sur les propositions de loi en matière sociale.

Nous vous informons que la cgt FORCE OUVRIERE souhaite engager des négociations interprofessionnelles sur ces différents sujets, en particulier et de manière prioritaire sur la fusion des dispositifs CRP/CTP.

Concernant le titre IV de la proposition sur le « partage de la valeur ajoutée » et comme vous le savez, les organisations syndicales et patronales ont engagé une délibération sociale sur l'information/consultation des instances représentatives du personnel sur ce thème.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération.



Jean-Claude MAILLY  
Secrétaire Général



Commission des Affaires Sociales  
Le Président

- 3 MAI 2011

N° : 4086

Monsieur Pierre Méhaignerie  
Président  
Commission des affaires sociales  
Assemblée nationale  
126 rue de l'Université  
75355 Paris Cedex 07 SP

Paris, le 27 avril 2011

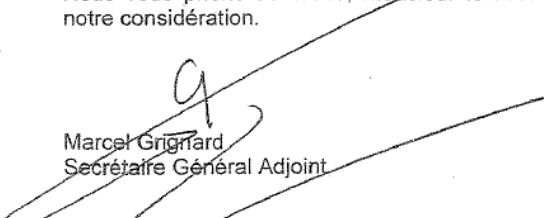
Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions du protocole du 16 février 2010 de l'Assemblée Nationale, vous avez demandé à l'ensemble des organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel si elles avaient l'intention d'ouvrir des négociations sur les sujets abordés par la proposition de loi n° 3369 pour le développement de l'alternance, la sécurisation du parcours professionnel et le partage de la valeur ajoutée.

Les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) et patronales (MEDEF, UPA), réunies le 26 avril 2011 en comité de suivi de l'agenda social – dont vous trouverez ci-joint le procès-verbal – ont considéré que l'ensemble des thèmes abordés dans cette proposition de loi font partie des questions inscrites au programme de leurs négociations.

La CFDT est particulièrement attachée à la démocratie sociale et convaincue de sa capacité à produire du changement dans des compromis engageant les représentants des salariés et les représentants des employeurs en tenant compte au mieux de la complexité et de la diversité des situations. En conséquence, la CFDT souhaite que les partenaires sociaux puissent poursuivre leurs négociations sur l'ensemble des thèmes abordés par la proposition de loi.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de notre considération.

  
Marcel Grignard  
Secrétaire Général Adjoint



Puteaux, le 29 Avril 2011

Réf. :  
JFR/GT/MA

Le Président

Monsieur Pierre MEHAIGNERIE  
Président de la Commission  
des Affaires Sociales  
Assemblée Nationale  
126 rue de l'Université  
75355 PARIS CEDEX 07

Monsieur le Président,

Vous avez bien voulu, par lettre en date du 15 Avril dernier, solliciter l'avis de notre Confédération, conformément à la procédure de concertation avec les partenaires sociaux avant l'inscription à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale de propositions de loi entrant dans le champ décrit à l'article L.1 du Code du Travail, sur la proposition de loi n° 3369 « pour le développement de l'alternance, la sécurisation du parcours professionnel et le partage de la valeur ajoutée » déposée par le Groupe UMP et je vous en remercie.

Cette proposition de loi, comme son intitulé le montre, évoque des sujets de nature extrêmement différente.

En ce qui concerne les dispositions relatives à l'apprentissage ou, plus généralement, aux contrats en alternance, nous n'avons pas de remarques spécifiques à formuler ; ces dispositions relevant pour la plupart de la politique de l'Etat en matière d'alternance.

De même, nous n'avons pas non plus de remarques spécifiques à formuler concernant les dispositions relatives aux groupements d'employeurs.

Pour ce qui est des dispositions de la proposition de loi relatives à la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et au Contrat de Transition Professionnelle (CTP), vous savez que les partenaires sociaux avaient manifesté, il y a déjà un certain temps, leur volonté de renégocier les dispositions ayant trait à la Convention de Reclassement Personnalisé en tenant compte de la fin annoncée du mécanisme de Contrat de Transition Professionnelle. Lors d'une réunion paritaire le Vendredi 29 Avril dernier, les organisations représentatives des employeurs et des salariés ont encore réaffirmé qu'elles allaient engager une négociation sur la Convention de Reclassement Personnalisé.

Nous vous confirmons, au titre de la CGPME, que nous sommes donc favorables à l'ouverture d'une négociation sur ces formules ; la charge financière d'une éventuelle fusion de ces deux dispositifs devant, à notre sens, être strictement partagée entre le régime d'assurance chômage et l'Etat.

.../...

S'agissant dans le cadre du fonctionnement des institutions représentatives du personnel pour une meilleure information de ces institutions de l'examen du thème de la valeur ajoutée, un processus de Délibération Sociale a été engagé il y a déjà plusieurs mois.

Ce processus va se poursuivre, y compris sous forme de négociation, dans les semaines qui viennent. Nous considérons qu'il doit être mené à son terme.

Vous remerciant par avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à notre réponse,

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de ma considération distinguée.

Jean-François ROUBAUD





Monsieur Pierre MEHAIGNERIE  
ASSEMBLEE NATIONALE  
Président de la Commission  
des Affaires sociales  
126, rue de l'Université  
75355 PARIS CEDEX 07 SP

Montreuil, le 24 mai 2011

Monsieur le Président,

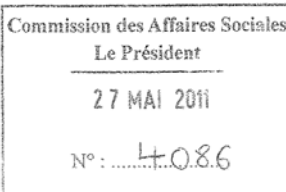
Nous avons bien reçu votre lettre en date du 6 mai 2011 concernant la consultation des partenaires sociaux sur la proposition de loi n°33 69 pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée.

Nous avons pris note qu'à la suite des premières auditions réalisées par Monsieur Gérard CHERPION, vous nous indiquez que vous proposerez la suppression de l'article 13 sur le partage de la valeur ajoutée. Nous avons pris soin de prendre rendez-vous auprès de Monsieur CHERPION pour lui faire part de notre point de vue sur l'ensemble des articles relevant du projet de loi.

Par ailleurs, vous nous indiquez que vous souhaitez laisser du temps aux partenaires sociaux pour négocier sur l'ensemble des sujets dont la loi fait l'objet. Des contacts que nous avons pu avoir avec le MEDEF notamment, il ressort qu'aucune réunion de négociations n'est inscrite à l'ordre du jour. Il semblerait simplement qu'une séance de négociations complémentaires dans le cadre de celles engagées sur l'emploi des jeunes soit étudiée.

Vous comprendrez ainsi que de négociations, il n'y aura, ce que nous regrettons compte-tenu des sujets abordés dans le cadre de cette proposition de loi.

Voilà les éléments que je souhaitais porter à votre connaissance et dans l'attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président de la Commission des affaires sociales, l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Thierry LEPAON  
Membre de la Commission  
exécutif confédérale



## ANNEXE 2

### TEXTE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR L'ACCÈS DES JEUNES AUX FORMATIONS EN ALTERNANCE ET AUX STAGES EN ENTREPRISE

#### *Accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise*

Considérant que l'alternance est un moyen particulièrement adapté, à tous les niveaux d'études, pour que les jeunes s'intègrent durablement dans l'emploi et pour que les entreprises puissent ainsi répondre à leurs besoins en compétences et en qualifications,

Considérant que les stages en entreprise sont un élément qui :

- permet aux jeunes de conforter leur orientation,
- facilite la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel,
- et leur donne une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers,

Le présent accord a pour objectif de développer le nombre de jeunes en contrat en alternance en s'appuyant sur la capacité d'impulsion des branches professionnelles et de mieux encadrer les stages.

A cet effet, les signataires du présent accord sont convenus des dispositions suivantes :

#### **TITRE I<sup>er</sup> – Développer le nombre de jeunes en contrats en alternance**

##### **Article 1<sup>er</sup> – Fixer par accord de branche un objectif chiffré de progression des contrats en alternance**

Les parties signataires tiennent à rappeler l'importance que les branches professionnelles attachent au développement de l'alternance tant sous la forme des contrats de professionnalisation que sous celle de l'apprentissage.

Dans chaque branche professionnelle, les organisations patronales et syndicales représentatives devront réaliser, avant le 31 décembre 2011, un bilan chiffré des contrats en alternance conclus dans les entreprises de leur branche.

Sur la base des résultats de ce bilan, et en prenant en compte, le cas échéant, la taille des entreprises, les branches professionnelles pourront, par accord collectif, se fixer un objectif chiffré annuel de progression des contrats en alternance, afin de contribuer efficacement au développement de la formation en alternance. A l'exception des branches dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage atteint au moins 4 %, cet objectif annuel de progression ne peut être inférieur à un pourcentage de 10 % par rapport à l'année précédente.

L'objectif chiffré annuel de progression devra faire l'objet d'une évaluation chaque année par un comité de suivi paritaire de l'accord, mis en place, à cet effet, dans la branche.

Compte tenu de l'importance de l'impact d'un tel dispositif sur la progression du nombre de contrats en alternance dans les branches, il est demandé aux pouvoirs publics que la conclusion d'un tel accord de branche exonère les entreprises concernées de toute majoration adoptée à une date postérieure à la signature du présent accord, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts

Dans le cas où l'objectif de progression fixé pour l'année au niveau de la branche n'est pas atteint, l'article 230 H du code général des impôts s'appliquera aux entreprises concernées pour l'année suivante.

### **Article 2 – Augmenter le nombre de jeunes en contrat de professionnalisation par un développement des co-financements du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prendra les dispositions nécessaires pour mettre en œuvre les orientations décidées par les organisations patronales et syndicales représentatives au plan national interprofessionnel afin de favoriser le développement des contrats de professionnalisation, qu'il s'agisse de l'accès à la péréquation pour les organismes paritaires collecteurs agréés ou d'appels à projets spécifiques qui devront être amplifiés dès l'annexe financière 2012 à la convention-cadre triennale entre l'État et le FPSPP.

Une priorité sera accordée aux jeunes demandeurs d'emploi sans qualification et aux jeunes décrocheurs suivis par les missions locales.

### **Article 3 – Aider au recrutement des jeunes en alternance dans une branche professionnelle**

Les branches sont incitées à prévoir des dispositions facilitant l'embauche des jeunes ayant suivi un contrat en alternance dans une entreprise de la branche, par exemple en mettant en place une bourse de l'emploi...

## **TITRE II – Faciliter le développement de l'alternance**

### **Article 4 – Assouplir les conditions de renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée**

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics que le contrat de professionnalisation à durée déterminée puisse être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, souhaite accroître ou élargir sa qualification, par l'acquisition d'une autre qualification telle que prévue à l'article L. 6314-1 du code du travail

### **Article 5 – Favoriser la conclusion de contrats en alternance entre plusieurs entreprises**

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics :

1. de les associer à la recherche des modalités les plus adaptées pour permettre la conclusion de contrats d'apprentissage dans le cadre d'activités saisonnières ;



2. de prendre en compte la demande conjointe des organisations patronale et syndicales du travail temporaire de pouvoir conclure des contrats d'apprentissage dans ce secteur.

### **Article 6 – Assouplir les modalités d'entrée dans les centres de formation**

Afin de permettre aux jeunes, qui n'ont pas intégré une formation en début d'année scolaire ou universitaire ou qui ont fait un mauvais choix d'orientation, de commencer un cycle de formation en cours d'année, les centres de formation relevant des organisations interprofessionnelles et professionnelles - en commençant par ceux dispensant des formations dans le cadre de contrats de professionnalisation - prendront des dispositions pour être en capacité d'accueillir des jeunes en alternance, tout au long de l'année. A cet effet, une première série de dispositions sera prise, à titre expérimental, en concertation avec l'ensemble des acteurs, pour une mise en œuvre à la rentrée 2012.

Au vu des résultats des mesures ainsi prises par les centres de formation visés ci-dessus, les organisations signataires du présent accord demanderont aux pouvoirs publics d'adopter les dispositions nécessaires pour généraliser cette mesure.

### **Article 7 – Diminuer les taux de rupture des contrats en alternance et accompagner les jeunes concernés**

Afin de diminuer les taux de rupture des contrats en alternance, les organisations signataires du présent accord demandent, aux branches professionnelles dont le taux de rupture des contrats de professionnalisation et d'apprentissage est supérieur à 10%, d'engager une négociation pour diminuer ce taux de rupture et déterminer des mesures d'accompagnement des jeunes concernés et ainsi améliorer la situation. Les mesures visant à améliorer la qualité des contrats en alternance (tutorat par exemple) seront abordées lors des négociations interprofessionnelles relatives à l'accueil des jeunes en entreprise.

### **Article 8 – Mettre en place des cursus d'alternants-entrepreneurs**

1. Pour accompagner les jeunes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise et afin de leur donner les moyens de construire ce projet, les organismes de formation en alternance, devront être en mesure de mettre à la disposition de ces jeunes un module consacré à la gestion des entreprises, à la politique RH, à la politique commerciale et à la construction d'un projet de reprise/création d'entreprise.

2. Lorsqu'un entrepreneur souhaite céder son entreprise, il peut proposer à un jeune, candidat à la reprise de celle-ci, un contrat de professionnalisation dont la formation intégrera des modules techniques, liés aux techniques opérationnelles à maîtriser pour exercer le métier, des modules de gestion et de développement des compétences entrepreneuriales. Le cédant exercera la fonction de tuteur du futur repreneur.

3. Ce module doit également être accessible, dans le cadre d'une période de professionnalisation, à des salariés qui, après une expérience professionnelle de plusieurs années, souhaitent reprendre, en accord avec le dirigeant, l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

### **TITRE III – Encadrer les stages**

#### **Article 9 – Principes généraux**

Les organisations signataires du présent accord rappellent les principes généraux ci-après concernant les stages, au respect desquels ils attachent la plus grande importance :

- les stages doivent s’inscrire dans le cadre d’un projet pédagogique ;
- ils ne peuvent donc, en aucun cas, être mis en œuvre hors cursus pédagogique ou post-formation ;
- un stage ne peut avoir pour objet d’exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

#### **Article 10 – Améliorer la qualité des stages**

En vue de mettre fin aux conventions de stages de complaisance, les organisations signataires du présent accord préconisent que les entreprises respectent les dispositions ci-après :

- Une activité en entreprise ne peut être qualifiée de stage que :
  - si, conformément au décret n° 2010-956 du 25 août 2010, elle entre dans le cadre d’un cursus pédagogique ;
  - et si elle intervient après qu’un tiers des heures de formation prévues en première année du cycle concerné aient été dispensées.
- La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder 6 mois au total par année scolaire ou universitaire.

Cette dernière règle n’est pas opposable aux stages organisés dans le cadre de périodes pendant lesquelles l’étudiant suspend temporairement sa présence dans l’établissement, tels que prévus au cinquième tiret de l’article 1<sup>er</sup> du décret n° 2010-956 visé ci-dessus.

Les organisations signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics de veiller à ce que les cursus scolaires et universitaires prennent en compte cette durée dans les meilleurs délais, et au plus tard pour la rentrée scolaire et universitaire 2011.

#### **Article 11 – Mettre en place un délai de carence entre deux stages**

L’accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages identiques réalisés dans un même poste, dans l’entreprise ou l’établissement, n’est possible qu’à l’expiration d’un délai de carence, égal au tiers de la durée de chaque stage venu à expiration.

Le délai de carence n’est pas applicable à l’accueil d’un nouveau stagiaire lorsque l’initiative de la rupture anticipée du stage est imputable au précédent stagiaire.

### **Article 12 – Compléter la liste des conventions de stage tenue à jour par l’entreprise**

Toute entreprise qui accueille des jeunes en stage doit tenir à jour une liasse des conventions de stage de façon à disposer :

- des noms, prénoms, date de naissance et sexe du stagiaire,
- du service où a lieu le stage,
- de la durée du stage, la date d’entrée et de sortie du stage,
- de la mention des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, telle que prévue par le 1° de l’article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006,
- et du nom de la personne chargée de suivre le stagiaire (tuteur).

Cette liasse peut être établie sous la forme d’un fichier dématérialisé. Elle ne peut en aucun cas être confondue avec le registre unique du personnel.

### **Article 13 – Informer le comité d’entreprise**

Indépendamment des dispositions existantes en matière d’information – consultation relatives aux conditions d’accueil des stagiaires prévues à l’article L. 2323-38 du code du travail, le comité d’entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé une fois par trimestre du nombre de stagiaires accueillis dans l’entreprise et de leurs caractéristiques, ainsi que, le cas échéant, des causes éventuelles de la rupture du stage.

### **Article 14 – Permettre l’accès des stagiaires aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise ou aux œuvres sociales de l’entreprise**

Les organisations signataires du présent accord demandent que les jeunes accueillis en stage en entreprise aient accès aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise, ou aux œuvres sociales mises en place par l’entreprise, lorsqu’elles existent, dans les mêmes conditions que les salariés de l’entreprise.

### **Article 15 – Prendre en compte la durée des stages non consécutifs pour la gratification des stagiaires**

Lorsque la convention de stage prévoit une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non au cours d’une même année scolaire ou universitaire, celui-ci fait l’objet d’une gratification dont le montant ne peut être inférieur au montant prévu au deuxième alinéa de l’article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l’égalité des chances.

Les organisations signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à examiner si ce montant est cohérent avec le niveau du stage pour lequel elles accueillent le jeune.

Par ailleurs, afin de permettre aux entreprises qui le souhaitent de prendre en charge les avantages en matière de restauration, d’hébergement ou de transport des stagiaires qu’elles accueillent, elles demandent aux pouvoirs publics d’exonérer de toutes cotisations sociales les avantages pris en charge par les entreprises à ce titre.

### **Article 16 – Renforcer le contenu de la charte des stages**

Les organisations signataires du présent accord demandent que les dispositions des articles ci-dessus du titre III du présent accord soient intégrées à la charte des stages étudiants, telle que mentionnée à l'article 5 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, afin que les stagiaires en aient connaissance.

Elles demandent également que ladite charte des stages étudiants soit signée par les parties intéressées en même temps que la convention de stage tripartite prévue à l'article 5 du décret susvisé.

### **Article 17 – Améliorer les conditions d'embauche à l'issue d'un stage**

Le a) de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail est modifié comme suit :

1. À la fin du 1<sup>er</sup> alinéa du a), les mots « dans l'entreprise à l'issue de la formation » sont remplacés par « dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue de la formation. »

2. Après le 1<sup>er</sup> alinéa du a) de cet article, il est inséré l'alinéa suivant : « Lorsque cette embauche intervient dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage, la durée du stage est prise en compte en totalité dans la durée de la période d'essai. »

### **Article 18 – Prendre en compte la période de stage, en cas d'embauche, pour l'ouverture de certains droits**

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

## ANNEXE 3

### TEXTE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX RELATIF AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

#### *Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle*

Considérant l'intérêt qui s'attache à l'existence d'un dispositif d'appui et d'accompagnement personnalisé des salariés confrontés aux conséquences des mutations économiques pour mieux sécuriser leur parcours professionnel et accélérer leur reclassement,

S'appuyant sur le bilan de la convention de reclassement personnalisé mise en place par l'accord du 5 avril 2005 et sur celui du contrat de transition professionnelle mis en place par l'ordonnance n°2006-433 du 13 avril 2006,

Les parties signataires du présent accord décident de remplacer la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle par un dispositif unique de contrat de sécurisation professionnelle, dont les modalités sont les suivantes :

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Il est institué un contrat de sécurisation professionnelle dont l'objet est de permettre aux licenciés pour motif économique, auxquels l'article L. 1233-71 du code du travail concernant le congé de reclassement n'est pas applicable, de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

#### **Article 2**

Dans les entreprises de moins de 1000 salariés, l'employeur doit proposer à chaque salarié remplissant les conditions prévues à l'article 3 ci-dessous, dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle.

#### **Article 3**

Pour pouvoir bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, les salariés doivent avoir au moins 1 an d'ancienneté et être aptes à l'emploi.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage pourront bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle, mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

#### **Article 4**

A titre expérimental, le contrat de sécurisation professionnelle pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'intérim ou en fin de contrat de chantier visé à l'article L.1236-8 du Code du travail, sur un bassin d'emploi donné.

Le comité de pilotage national définira le cadre et les paramètres de cette expérimentation, en suivra la mise en œuvre de façon régulière et s'assurera que le coût de cette expérimentation, auxquels les partenaires sociaux conviennent de consacrer une enveloppe financière dédiée comprise entre 2 et 3 millions d'euros, ne génère pas de dépassement de l'enveloppe financière globale dédiée au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

### **Article 5**

Chacun des salariés visés à l'article 3 doit être informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. A défaut, l'employeur est redevable à Pôle emploi d'une contribution spécifique correspondant à 2 mois de salaires bruts, portés à 3 mois lorsque son ancien salarié bénéficie d'un contrat de sécurisation professionnelle dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après.

Il dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser une telle convention à partir de la remise de la proposition du contrat de sécurisation professionnelle selon les modalités prévues à l'article 7.

Pour les salariés dont le licenciement est soumis à autorisation, ce délai est prolongé jusqu'au lendemain de la date de notification à l'employeur de la décision de l'autorité administrative compétente.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans le délai prévu est assimilée à un refus du contrat de sécurisation professionnelle.

### **Article 6**

Le document écrit, prévu à l'article 5 ci-dessus, précise le délai de réflexion dont le salarié dispose, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Pendant ce délai de réflexion, le salarié bénéficie d'un entretien d'information réalisé par Pôle emploi, destiné à l'éclairer dans son choix.

### **Article 7**

1. Lorsque le licenciement pour motif économique doit être précédé d'un entretien préalable au licenciement, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis au salarié au cours de cet entretien préalable, contre récépissé.

2. Lorsque le licenciement pour motif économique doit être soumis à la procédure d'information et de consultation des représentants élus du personnel dans le cadre de l'article L. 1233-28 du code du travail, le document écrit d'information prévu à l'article 4 ci-dessus est remis à chaque salarié concerné, contre récépissé, à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants élus du personnel.

3. Ce document rappelle que l'intéressé dispose d'un délai de 21 jours pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.

4. Lorsqu'à la date prévue par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail pour l'envoi de la lettre de licenciement, le délai de réflexion dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle n'est pas expiré, l'employeur lui adresse une lettre recommandée avec accusé de réception :

- lui rappelant la date d'expiration du délai de réflexion,
- et lui précisant, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

### **Article 8**

Lors de l'inscription à Pôle emploi de tout demandeur d'emploi licencié pour motif économique, le conseiller devra vérifier que le salarié a bien été informé individuellement et par écrit du contenu du contrat de sécurisation professionnelle et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier.

A défaut, il appartiendra au conseiller Pôle emploi de le faire en lieu et place de son employeur.

Le demandeur d'emploi dispose d'un délai de 21 jours pour accepter ou refuser un tel contrat à partir de la date de son inscription à Pôle emploi.

### **Article 9**

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté un contrat de sécurisation professionnelle, dont le bénéfice lui a été proposé conformément à l'article 5 du présent accord, est rompu du fait du commun accord des parties.

La rupture du contrat de travail prend effet à l'expiration du délai de réflexion visé à l'article 5 du présent accord. Celui-ci bénéficie, dès le jour suivant cette rupture, du statut d'adhérent au contrat de sécurisation professionnelle.

Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait eue s'il avait effectué son préavis.

En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par un demandeur d'emploi dont le bénéfice lui a été proposé lors de son inscription à Pôle emploi, conformément à l'article 8, l'adhésion prend effet à la date d'expiration du délai de réflexion.

### **Article 10**

Le contrat de sécurisation professionnelle a une durée maximum de 12 mois.

### **Article 11**

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ont le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Ils perçoivent de Pôle emploi, pendant la durée d'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % du salaire journalier de référence, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Le salaire de référence servant au calcul de l'allocation spécifique de sécurisation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'ARE du régime d'assurance chômage.

La détermination du montant de l'allocation spécifique de sécurisation s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation d'aide au retour à l'emploi.

Le service de l'allocation spécifique est interrompu à compter du jour où le bénéficiaire a retrouvé un emploi, sauf dans les cas visés à l'article 15.

### **Article 12**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent, dans l'hypothèse où le contrat de sécurisation professionnelle générerait un surcoût pour l'Unédic par rapport au coût de la convention de reclassement personnalisée de plus de 150 millions d'euros par an, de se réunir pour revoir les paramètres du dispositif.

### **Article 13**

L'accompagnement des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, sur la base du cahier des charges défini par le comité de pilotage national prévu à l'article 22 du présent accord, est confié à Pôle emploi qui pourra déléguer cet accompagnement à d'autres opérateurs choisis par appel d'offres.

Les salariés qui acceptent un contrat de sécurisation professionnelle bénéficient, dans les 8 jours de leur adhésion, d'un entretien individuel de pré-bilan pour l'examen de leurs capacités professionnelles.

Cet entretien de pré-bilan qui peut conduire, si nécessaire, à un bilan de compétences est destiné à identifier le profil et le projet de reclassement du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, ses atouts potentiels, ses difficultés et ses freins éventuels. Il est réalisé par l'opérateur en charge, pour le bassin d'emploi, des contrats de sécurisation professionnelle, en prenant notamment en compte les caractéristiques du bassin d'emploi concerné.

Les prestations d'accompagnement retenues d'un commun accord, au vu du résultat de cet entretien de pré-bilan, sont mises en place au profit des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, au plus tard dans le mois suivant cet entretien individuel de pré-bilan.

### **Article 14**

Les prestations d'accompagnement s'inscrivent dans un plan d'action de sécurisation professionnelle qui comprend :

- si nécessaire, un bilan de compétence permettant d'orienter dans les meilleures conditions le plan d'action,
- un suivi individuel et personnalisé de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan d'action y compris dans les 6 mois suivant son reclassement,
- des mesures d'appui social et psychologique,



- des mesures d'orientation tenant compte de la situation du marché local de l'emploi,
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi,...),
- des actions de validation des acquis de l'expérience,
- et/ou des mesures de formation pouvant inclure l'évaluation préformatrice prenant en compte l'expérience professionnelle de l'intéressé.

### **Article 15**

Les actions de formation proposées aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle sont celles permettant un retour rapide à l'emploi durable qui préparent à des métiers pour lesquels les besoins de main d'œuvre ne sont pas satisfaits ou à des métiers qui recrutent.

Lorsque l'action de formation suivie par le bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle, notamment s'il s'agit d'une action de requalification, n'est pas achevée au terme du contrat de sécurisation professionnelle, elle se poursuit dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi, dans la mesure où le bénéficiaire s'inscrit comme demandeur d'emploi au terme de son contrat de sécurisation professionnelle, et dans les limites prévues à l'article 19 ci-dessous.

### **Article 16**

Au cours de son contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire pourra réaliser deux périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat d'intérim d'une durée minimale d'un mois, et dont la durée totale ne pourra excéder trois mois. Pendant ces périodes, le bénéficiaire est salarié par l'entreprise où il exerce et son contrat de sécurisation professionnelle est suspendu.

### **Article 17**

Lorsque, avant le terme du contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire reprend un emploi dont la rémunération est, pour une même durée du travail, inférieure d'au moins 15 % à la rémunération de son emploi précédent, il perçoit une indemnité différentielle de reclassement. Cette indemnité dont l'objet est de compenser sa baisse de rémunération, lui est versée mensuellement pour une durée qui ne peut excéder 12 mois et dans la limite d'un montant total plafonné à 50 % de ses droits résiduels à l'allocation spécifique de sécurisation.

### **Article 18**

Les relations entre les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle et Pôle emploi sont formalisées dans un document écrit qui précise les prestations fournies et prévoit les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'intéressé cesse de bénéficier de l'allocation spécifique de sécurisation lorsqu'il refuse une action de reclassement ou ne s'y présente pas ou lorsqu'il refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi.

### **Article 19**

Le bénéficiaire d'un contrat de sécurisation professionnelle qui, au terme de ce contrat, est à la recherche d'un emploi, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à

l'emploi, dès son inscription comme demandeur d'emploi, sans différé d'indemnisation, ni délai d'attente. La durée d'indemnisation au titre de cette allocation est, dans ce cas, réduite du nombre de jours indemnisés au titre de l'allocation spécifique de sécurisation.

### **Article 20**

Les sommes que Pôle emploi recouvre pour le compte de l'Unédic correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et n'ayant pas donné lieu à utilisation sont affectées aux prestations d'accompagnement. Ce montant est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

### **Article 21**

L'employeur contribue au financement de l'allocation spécifique de sécurisation en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié, à qui il a proposé le bénéfice d'un contrat de sécurisation professionnelle, aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des charges patronales et salariales.

Pôle emploi assure, pour le compte de l'Unédic, le recouvrement de ces sommes comme des éventuelles pénalités prévues à l'article 5 du présent accord.

Dans le cas où l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'un contrat de sécurisation professionnelle est supérieure à 3 mois de salaire, la fraction excédant ce montant est versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

### **Article 22**

Un comité de pilotage national, qui doit se réunir une fois par trimestre, composé des partenaires sociaux signataires de cet accord et des représentants de l'État est chargé de la mise en œuvre de cet accord, de son suivi et de son évaluation. Il établit le cahier des charges que Pôle emploi devra faire respecter par les opérateurs chargés des salariés adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle.

L'Unédic assure, conjointement avec la DGEFP, le secrétariat technique du dispositif. Les actions financées dans les conditions fixées par le présent accord font l'objet d'un suivi comptable spécifique.

Les organismes nationaux intéressés par ce dispositif (Pôle emploi, FPSPP, OPCA...) sont associés aux travaux du comité de pilotage en tant que de besoin.

### **Article 23**

Les partenaires sociaux signataires du présent accord confient à leurs représentants au sein des instances paritaires régionales (IPR) la responsabilité de veiller à la mise en œuvre de cet accord et des décisions du comité de pilotage national.

Pour ce faire, ils constitueront avec les représentants de l'État :

– dans chaque bassin d'emploi, ou au niveau départemental (quand la taille du département le justifie), un comité de pilotage autour de l'opérateur désigné pour la gestion du contrat de sécurisation professionnelle. Les opérateurs intervenant sur le dispositif local seront associés à ses travaux.

– un comité régional qui réunira une fois par trimestre l'ensemble des parties pour tirer un bilan du fonctionnement du dispositif et veiller à l'articulation des besoins repérées dans les bassins d'emploi avec les offres de formation développées.

La composition et les attributions de ces deux comités seront précisées dans le cahier des charges.

#### **Article 24**

Cet accord entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'agrément et cessera de plein droit le 31 décembre 2013.

Il peut être renouvelé si les signataires du présent accord constatent, au vu des résultats d'une évaluation sur la qualité de l'accompagnement et l'efficacité des reclassements réalisés, que les conditions d'accompagnement ont été remplies. Toutefois, les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à cette date d'échéance demeureront régis par les dispositions du présent accord.

Cet accord s'applique aux salariés compris dans une procédure de licenciement pour motif économique engagée à compter du jour de la publication de son arrêté d'agrément.

Une convention État-Unédic fixera les modalités de financement du dispositif et les modalités de collaboration entre les parties à tous les niveaux du dispositif. Une annexe financière sera négociée annuellement avec l'État.



## ANNEXE 4

### LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

*(par ordre chronologique)*

\*

*À l'Assemblée nationale :*

- **Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) – M. Philippe Caila**, directeur général
- **Association des régions de France (ARF) – M. Alain Rousset**, président, **Mme Anne Wintrebert**, et **M. Jérémy Pierre-Nadal**, assistant parlementaire
- **Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi (PRISME) – M. François Roux**, délégué général, **M. Serge Vo-Dinh**, président de la commission juridique, **Mme Martine Gomez**, présidente de la commission sociale, **Mme Isabelle Duc**, présidente du groupe de travail « formation » et du fonds d'assurance formation-travail temporaire (FAF-TT), et **Mme Isabelle Lamalle**, directrice des relations sociales, de la formation et de l'emploi
- **Union nationale des maisons familiales rurales (UNMFR) – M. François Subrin**, président, et **M. Jean-Claude Daigney**, directeur
- **Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) – M. Claude Cochonneau**, président de la commission « employeurs », **M. Jérôme Lachaud** et **Mme Sandrine Weil**
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT) – M. Christian Janin**, secrétaire confédéral chargé de l'emploi et de la sécurisation des parcours professionnels, et **Mme Anousheh Karvar**, secrétaire nationale chargée de la formation professionnelle
- **Union des groupements d'employeurs de France (UGEF) – Mme Claude Dérosier**, présidente, et **Mme Sophie Le Naoures**, secrétaire générale
- **Pôle emploi – M. Christian Charpy**, directeur général, et **M. Alain Cazeuneuve**, directeur de cabinet
- **Fédération de la formation professionnelle (FFP) – M. Pierre Courbebaisse**, vice-président et président de la commission « alternance », et **Mme Marie-Christine Soroko**, déléguée générale
- **Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) – M. Jean-Marie Truffat**, secrétaire national chargé de la formation professionnelle, et **M. Dominique Corona**, secrétaire national chargé des jeunes
- **M. Philippe Dole**, inspecteur général des affaires sociales

- **Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)** – **Mme Estelle Chambrelan**, responsable du service de la formation professionnelle, **Mme Valérie Guillotin**, chargée de mission au service des affaires juridique et sociales, et **M. Dominique Proux**, chargé des relations avec le Parlement
- **Fédération française du bâtiment (FFB)** – **M. François Falise**, directeur de la formation, et **Mme Klervi Le Lez**, chargée d'études au service des relations parlementaires
- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – **M. Pierre Burban**, secrétaire général, et **Mme Caroline Duc**, chargée des relations avec le Parlement
- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)** – **M. François Moutot**, directeur général, et **Mme Béatrice Saillard**, directrice des relations institutionnelles
- **Union nationale des professions libérales (UNAPL)** – **M. Gérard Goupil**, secrétaire général, président de la commission des affaires sociales, et **M. Philippe Gaertner**, vice-président de l'organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales (OPCA-PL)
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – **M. Jean-Michel Pottier**, président de la commission « formation-éducation », **M. Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, et **Mme Sandrine Bourgogne**, adjointe du secrétaire général
- **Syndicat national des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs (SYNHORCAT)** – **M. Didier Chenet**, président, **M. Richard Alexandre**, directeur du centre de formation d'apprentis Médéric, et **M. Gregory Hulin**, responsable « emploi et formation »
- **Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)** – **M. Jean-François Piliard**, délégué général, et **Mme Florence Buisson-Vincent**, directrice du service « formation et alternance »
- **Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI)** – **M. André Marcon**, président, **Mme Danielle Dubrac**, vice-présidente de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP) chargée des formations en apprentissage, **Mme Brigitte Le Bonniec**, chargée du dossier de la formation et de l'alternance, et **Mme Valérie Duperrier-Guigard**
- **Mme Bénédicte Zimmermann**, directrice de recherche à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS)
- **OPCALIA** – **M. Patrice Lombard**, président, **M. Dominique Schott**, vice-président, et **M. Yves Hinnekint**, directeur
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – **M. Benoît Roger-Vasselin**, président de la commission « relations sociales », **M. Guillaume Ressot**, directeur des affaires publiques, et **Mme Catherine Martin**, directrice des relations du travail

- **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)** – **Mme Marie-Françoise Leflon**, secrétaire nationale au secteur « emploi », **M. Pierre-Malo Hecquet**, délégué national au secteur « emploi », et **M. Fabrice Richard**, juriste
- **Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES)** – **M. Hugues Vidor**, vice-président chargé du dialogue social, et **M. Sébastien Darrigrand**, délégué général
- **Force ouvrière (CGT-FO)** – **M. Stéphane Lardy**, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle, de l'emploi et du chômage
- **Association des élus régionaux de France (AERF)** – **M. Hervé Novelli**, président
- **Fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) Île-de-France** – **M. Patrick Frange**, président, **M. Vincent Pigache**, vice-président, et **M. Armel Guillet**, directeur du développement et de la communication
- **Groupe Carrefour** – **M. Pierre-Alexandre Teulié**, secrétaire général, **M. Frédéric Ebling**, directeur des affaires publiques, et **M. Benjamin Martin**, directeur conseil adjoint chez Publicis consultants
- **Chambre syndicale des organismes de formation en alternance (CSOFA)** – **M. Xavier Baux**, président, et **M. Pierre Seghers**, membre du bureau
- **Fédération nationale des associations régionales de directeurs de centres de formation d'apprentis (FNADIR)** – **Mme Colette Lucien**, vice-présidente, et **M. Didier Guinaudie**, secrétaire national
- **Électricité de France (EDF)** – **M. Henri Proglio**, président-directeur général, **Mme Marianne Laigneau**, directrice des ressources humaines du groupe, **M. Gomez**, responsable du pôle « alternance », **M. Denis Lépée**, conseiller du président, et **M. Bertrand Le Thiec**, directeur adjoint des affaires publiques
- **AGEFOS-PME** – **M. Joël Ruiz**, directeur général
- **La Manu** – **Mme Julie Coudry**, directrice générale
- **Génération Précaire** – **Mme Amélie Bruder**, représentant le collectif
- **Confédération générale du travail (CGT)** – **M. Maurad Rabhi**, responsable confédéral chargé de l'emploi, **Mme Saliha Bourdieu**, conseillère confédérale, **M. Djamal Teskouk**, conseiller confédéral, et **Mme Isabelle Depuydt**
- **Délégation à l'information et à l'orientation (DIO)** – **M. François Hiller**, adjoint au délégué
- **Conseil national des missions locales (CNML)** – **M. Vincent Delpy**, secrétaire général
- **Alliance emploi – Entreprises et cités** – **M. Martial Bouton**, directeur général d'Alliance emploi, et **Mme Véronique Robeaux**, chargée de mission

- **Union nationale des missions locales (UNML) – M Arnaud Collignon**, vice-président, et **Mme Claire Fabre**, chargée de mission

\*

*À Épinal :*

- **Services préfectoraux – M. Dominique Sorain**, préfet des Vosges, **M. Éric de La Moussaye**, sous-préfet de Saint-Dié-des-Vosges, et **Mme Marie Cornet**, secrétaire générale de cette sous-préfecture
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC, union départementale) – M. Claude Durupt**
- **Contrat de transition professionnelle du bassin de Saint-Dié-des-Vosges – M. Jean-Lou Orlandini**, chef de projet
- **Union professionnelle artisanale (UPA)/Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) – M. Hauet**, président
- **Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) – unité territoriale des Vosges – M. Alain Fouquet**, responsable, et **M. Sébastien Hach**, secrétaire général
- **Pôle emploi – M. Patrick Guiné**, directeur territorial
- **Centre de formation des apprentis du bâtiment et des travaux publics d'Arches – M. Raoul Marcadella**, directeur
- **Centre de formation des apprentis horticole de Roville-aux-chênes – M. Brice Pourchet**, directeur
- **Chambre d'agriculture – M. Daniel Grémillet**, président
- **Chambre de commerce et d'industrie – M. Wester**
- **Chambre des métiers et de l'artisanat – M. Pascal Kneuss**, président
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) Vosges et Lorraine – M. Michaël Zenevre**, président
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF) Vosges – Mme Laurence Rayeur**, déléguée générale
- **Association régionale paritaire pour le développement de la formation continue dans le bâtiment et les travaux publics (AREF-BTP) Lorraine – M. José Alguacil**, président
- **OPCALIA Lorraine – M. Jean-Marc Baugé**, directeur
- **AGEFOS-PME Lorraine – M. Pascal Lamy**, directeur
- **Entreprise GICO constructeurs – M. Lionel Clerc et M. Pierre Buray**



- **Maison de l'emploi de Saint-Dié-des-Vosges – M. Arnaud Friedmann, directeur**
- **Groupement d'employeurs agricoles – M. Dominique Sautre, président**
- **Force ouvrière (CGT-FO, union départementale) – M. Hervé Courier**
- **Confédération générale du travail (CGT, union départementale) – M. Denis Schnabel**
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT, union départementale) – M. Christophe Thomas et M. Caversazio**
- **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC, union départementale) – M. Paulin**



## ANNEXE 5

### TABLEAU COMPARATIF DES RÉGIMES DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION ET D'APPRENTISSAGE

	<b>Contrats d'apprentissage</b>	<b>Contrats de professionnalisation</b>
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dispositif de formation initiale</li> <li>– Acquisition en alternance d'une formation théorique et pratique en vue d'une qualification professionnelle reconnue, sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dispositif de formation continue, destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle</li> <li>– Acquisition en alternance d'une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale pour l'emploi</li> </ul>
<b>Bénéficiaires</b>	Jeunes de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire (possibilités de dérogation à la limite d'âge inférieure et supérieure)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jeunes de 16 à 25 ans révolus</li> <li>– Demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, bénéficiaires des minima sociaux et personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Financement par le biais de la taxe d'apprentissage et par les régions</li> <li>– Affectation obligatoire d'une partie de la taxe au centre de formation d'apprentis dont relève l'apprenti</li> </ul>	Financement de tout ou partie de la formation par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont relève l'employeur, ainsi que de la formation du tuteur
<b>Durée et type de contrat</b>	Un à trois ans en contrat à durée déterminée (dérogations possibles de six mois à un an)	Contrat à durée déterminée (pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois, voire 24 mois si l'accord de branche le prévoit) ou contrat à durée indéterminée
<b>Formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En centre de formation d'apprentis/section d'apprentissage</li> <li>– Maître d'apprentissage obligatoire</li> <li>– Au moins 400 heures de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Au moins 150 heures de formation, représentant 15 à 25 % du temps du contrat (plus de 25 % si l'accord de branche le prévoit)</li> <li>– Tuteur non obligatoire</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	Rémunération progressive en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage concernée (variable entre 25 % et 78 % du SMIC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Rémunération du titulaire du contrat comprise entre 55 % et 80 % du SMIC pour les jeunes</li> <li>– Rémunération égale à 85 % du salaire conventionnel sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC pour les adultes</li> </ul>

<b>Aides à l'emploi (avant nouvelles mesures)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Prime d'apprentissage de la région (1000 € minimum, 1600 € en moyenne)</li><li>– Crédit d'impôt pour l'employeur (1 600 à 2 200 euros)</li><li>– Régime d'exonération de cotisations patronales spécifique (notamment exonération totale pour les artisans quel que soit le nombre de salariés et tout employeur de moins de 11 salariés)</li><li>– Exonération fiscale du salaire des apprentis (dans la limite du SMIC)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Pour les bénéficiaires de 26 ans et plus, aide de Pôle emploi de 200 € par mois dans la limite de 2 000 € par contrat</li><li>– Pour les bénéficiaires de plus de 45 ans, exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales</li></ul>
---	---	--