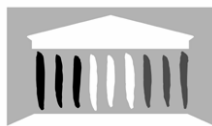


Document
mis en distribution
le 26 novembre 2003



N° 1233

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 19 novembre 2003.

PROJET DE LOI

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

(Renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. JEAN-PIERRE RAFFARIN,

Premier ministre,

PAR M. FRANÇOIS FILLON,

ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Travail et emploi.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le présent projet de loi s'inscrit dans la tradition du droit du travail qui privilégie la voie de la négociation collective. Un droit du travail négocié, et non imposé, est plus protecteur des salariés tout en étant mieux adapté aux évolutions de l'emploi. L'autonomie des partenaires sociaux, à tous les niveaux de négociation, doit être, par conséquent, pleinement respectée en veillant à une bonne articulation entre leurs initiatives et le rôle de garant de l'ordre public du législateur.

Le titre I^{er} relatif à la formation tout au long de la vie reprend les principales dispositions d'un accord national interprofessionnel conclu en septembre 2003 afin de rénover notre système de formation professionnelle. Le titre II est la suite d'une position commune des partenaires sociaux conclue en juillet 2001. Il vise à favoriser le développement de la négociation collective dans notre pays.

Les deux titres principaux du projet de loi manifestent, par conséquent, la volonté du Gouvernement de respecter les accords conclus par les partenaires sociaux, d'en assurer la transposition législative nécessaire et de relancer le dialogue social.

Le titre III comprend des dispositions de nature à favoriser le développement de l'emploi, par la mise en place d'un dispositif en direction de jeunes porteurs d'un projet d'intérêt social.

TITRE I^{er}.- DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Notre système de formation professionnelle repose à l'heure actuelle sur l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et sur la loi du 16 juillet 1971. En assurant la formation continue et le développement des compétences des hommes et des femmes, il a constitué un facteur essentiel de dynamisme économique et de progrès social. La France consacre en effet près de 22 milliards d'euros à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage, soit environ 1,55 % du PIB.

De nombreux travaux conduits ces dernières années ont permis de dresser un diagnostic, largement partagé par l'ensemble des acteurs de ce secteur. Ils mettent en évidence certains dysfonctionnements de notre système de formation :

- l'accès à la formation continue demeure inégal. Bien souvent, le projet de se former est le propre des personnes déjà formées ou de celles qui travaillent dans les grandes organisations ;

- la formation continue n'a pas su devenir un moyen crédible d'acquérir une qualification alternative à celle acquise au cours de la formation initiale. Elle apparaît le plus souvent comme le moyen de maintenir ses compétences en fonction des besoins de l'entreprise et chacun ressent qu'il n'y aurait qu'une seule vraie chance qui se joue avant 25 ans ;

- le système de formation, enfin, apparaît cloisonné, peu lisible et complexe. De fait, il organise la formation en fonction du statut des personnes à un moment donné de leur vie et conduit à un partage de compétence entre les institutions responsables plutôt qu'à l'exercice d'une compétence partagée.

De ces constats, il résulte que notre système de formation n'est pas en mesure de répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie, c'est-à-dire aux attentes de l'économie et des personnes. La préoccupation de meilleurs parcours professionnels, avec une anticipation des ruptures ou, quand elles ne peuvent être évitées, un retour rapide à l'emploi, doit conduire à adapter notre système de formation. Les trajectoires professionnelles doivent être « sécurisées », de façon à ce que la mobilité, aujourd'hui nécessaire dans le contexte de mutations économiques inévitables et de bouleversements démographiques, puisse être favorisée, choisie par les personnes et profitable pour les entreprises. Enfin, les perspectives ouvertes par la décentralisation de la formation professionnelle doivent être mieux intégrées dans son architecture tout comme l'ouverture des frontières européennes et la mise en œuvre des stratégies coordonnées pour l'emploi et les systèmes éducatifs.

Il nous faut par conséquent susciter l'engagement dans la formation des nombreuses personnes qui pensent que les cartes sont jouées au sortir de l'école. Cet engagement de tous dépendra de notre capacité à clarifier pour chacun ses droits et ses devoirs en matière de formation et de développer des dispositifs d'information et d'orientation adaptés. Mais il dépendra surtout de l'articulation entre la formation professionnelle et l'évolution professionnelle, en permettant à chacun de mesurer l'impact sur sa situation de l'effort consenti et partagé en matière de formation.

L'action commune de l'Etat et des régions doit être coordonnée à celle des partenaires sociaux pour veiller à rendre équitable l'équilibre entre l'effort que la personne est prête à consentir pour la réalisation d'une action de formation et le bénéfice

qu'elle espère en dégager. Cela contribuera ainsi à la réalisation de « l'espace européen de formation tout au long de la vie » souhaité à la fois par les gouvernements dans la résolution adoptée en 2002 à Séville et par les partenaires sociaux dans le « cadre d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie », adopté cette même année.

*
* *

La méthode retenue pour l'élaboration de la réforme de notre système de formation professionnelle s'inscrit dans la volonté politique très forte de responsabiliser l'ensemble des acteurs de la démocratie sociale.

Sur la base d'un diagnostic commun, les partenaires sociaux ont été invités, par le Gouvernement, à dialoguer et à proposer. Cette démarche s'est traduite par la signature unanime d'un accord national interprofessionnel, le 20 septembre 2003. Cette unanimité ouvre des perspectives innovantes sur une nouvelle donne des pratiques sociales en France.

Le projet de loi, présenté par le Gouvernement, prend en compte les résultats de cette négociation collective tant elle réalise des avancées significatives dans plusieurs domaines :

- la création d'un droit individuel à la formation, mis en œuvre pour partie en dehors du temps de travail et donnant lieu à une allocation de formation égale à 50 % du salaire ;

- la mise en place d'un contrat de professionnalisation pour favoriser l'insertion des jeunes et la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, ainsi que la mise en œuvre d'une période de professionnalisation pour les salariés, notamment les salariés en seconde partie de carrière ;

- l'amélioration des dispositifs d'information et d'orientation des personnes tout au long de la vie ;

- l'accroissement de l'effort financier des entreprises et notamment des petites et moyennes, ainsi que la réorganisation des conditions de mutualisation des fonds ;

- le renforcement des conditions d'exercice du dialogue social et des partenariats locaux.

Les propositions des partenaires sociaux trouvent donc toute leur place dans le projet de loi et seront complétées par des dispositions de nature réglementaire animées du même état d'esprit.

Le Gouvernement a en outre jugé nécessaire d'apporter sa contribution au développement de la formation tout au long de la vie au travers des dispositions suivantes :

- le soutien aux contrats de professionnalisation par l'exonération des charges sociales pendant la durée de ces contrats ;
- l'appui apporté au développement de la formation en dehors du temps de travail par l'exonération de l'allocation de formation de toute cotisation ;
- l'affirmation du principe d'un droit à la formation qualifiante différée ;
- l'aide au remplacement du salarié parti en formation pour faciliter le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises ;
- la simplification du système de péréquation pour renforcer l'efficacité des fonds mutualisés.

*

* * *

CHAPITRE I^{er}.- DISPOSITIONS RELATIVES A LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET A L'ACCES A LA QUALIFICATION

La loi inscrit le processus de réforme du système de formation professionnelle dans la réalisation de l'espace européen de formation tout au long de la vie souhaité par les Etats membres dans la résolution adoptée en 2002 à Séville. Dans ce cadre, l'ambition d'offrir à chaque personne la possibilité d'acquérir une qualification tout au long de sa vie est renforcée par la mobilisation et la mise en cohérence des efforts consentis par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle.

C'est dans ce contexte que **l'article 1^{er}** inscrit la formation continue dans le cadre de la formation tout au long de la vie. **L'article 2** définit les grands objectifs assignés à la formation professionnelle continue : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, permettre le maintien dans l'emploi par l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi, favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification, contribuer au développement culturel, économique et à la promotion sociale.

L'article 3 adapte la typologie des actions de formation afin de tenir compte de l'accord des partenaires sociaux en la matière, en distinguant notamment les actions d'adaptation au poste de travail,

les actions d'adaptation à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences.

L'article 4 traduit l'ambition d'offrir à chaque personne la possibilité d'acquérir une qualification tout au long de sa vie en prévoyant que l'Etat peut contribuer à l'exercice de ce droit, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale.

L'article 5 renforce les garanties apportées au principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés par des mesures appropriées en matière d'accès à la formation. Par ailleurs, l'inscription de la lutte contre l'illettrisme dans le champ de la formation professionnelle continue est étendue de manière plus générale à l'apprentissage de la langue française.

L'article 6 définit un dispositif de soutien plus facilement mobilisable que le dispositif actuel pour aider les petites et moyennes entreprises au remplacement des salariés partis en formation.

Reprenant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre, **l'article 7** distingue dans l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de la vie, celles mises en œuvre à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, celles mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation, et celles mises en œuvre à l'initiative du salarié en liaison avec son entreprise dans le cadre du droit individuel à la formation.

CHAPITRE II.- DISPOSITIONS RELATIVES AU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)

S'inscrivant dans la logique du principe de formation tout au long de la vie professionnelle, **l'article 8** crée un droit individuel à la formation. Il permet au salarié en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein de bénéficier d'actions de formation d'une durée minimale de 20 heures par an, cumulables éventuellement sur 6 ans. Le montant du droit est déterminé *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel. En cas d'accord de branche ou d'entreprise, des modalités particulières d'exercice du droit pourront être définies mais le cumul des droits ouverts devra, en tout état de cause, être au moins égal à 120 heures sur 6 ans.

Les types de formation éligibles au DIF doivent, à défaut d'un accord de branche ou d'entreprise, relever soit des actions de promotion, soit des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, soit des actions de formation

conduisant à l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue par une convention collective.

Le DIF pourra s'effectuer pendant le temps de travail selon les dispositions d'un accord collectif. Dans ce cas, les heures de formation donneront lieu au maintien de la rémunération. Lorsque les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, elles donnent lieu au versement d'une allocation de formation correspondant à 50 % de la rémunération nette de référence hors charges sociales.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié mais le choix de l'action nécessite un accord écrit entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord prolongé entre le salarié et son employeur sur le choix de l'action, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un congé individuel de formation.

Les droits acquis dans le cadre du droit individuel à la formation sont transférables en dehors de l'entreprise selon les modalités suivantes :

- en cas de licenciement du salarié, à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisé, est valorisé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Ces sommes doivent permettre de financer tout ou partie d'un bilan de compétences, d'une action de validation des acquis de l'expérience ou d'une formation, demandée par le salarié avant la fin de sa période de préavis ;

- en cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour réaliser le même type d'actions à condition de les effectuer pendant la durée de son préavis.

L'article 9 prévoit qu'un salarié sous contrat à durée déterminée peut bénéficier pendant la durée de son contrat d'un DIF *pro rata temporis* après quatre mois de présence, dans le cadre du dispositif financier du congé individuel de formation CIF-CDD. L'organisme collecteur prendra en charge les frais de formation ainsi que l'allocation de formation.

CHAPITRE III.- DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

L'article 10 a pour objet de définir les contours du plan de formation qui regroupe les formations réalisées à l'initiative de l'employeur. Le chef d'entreprise devra préciser dans un document d'information, lors de la consultation du comité d'entreprise, la nature des actions proposées qui peuvent relever de trois catégories différentes :

- des actions d'adaptation au poste de travail qui constituent un temps de travail effectif ;
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, qui sont mises en œuvre pendant le temps de travail mais ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an ;
- des actions de développement des compétences qui peuvent se dérouler en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu à un accord écrit entre le salarié et son employeur. Outre le versement d'une allocation de formation correspondant au minimum à 50 % de la rémunération horaire nette, cet accord précise la nature des engagements auxquels souscrit l'entreprise pour prendre en compte les acquis du salarié pendant la formation.

Le contingent global d'heures de formation réalisées hors temps de travail lorsqu'un salarié suit au cours de la même année une formation à l'évolution de son emploi et une formation servant au développement de ses compétences ne peut être supérieur à 80 heures.

Les dispositifs de co-investissement préexistants, et notamment le capital de temps de formation, sont supprimés.

CHAPITRE IV.- DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

L'article 11 vise à renforcer la possibilité pour le salarié de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil lui permettant de construire son projet professionnel et de rechercher les moyens les mieux adaptés pour le mettre en œuvre, en s'appuyant notamment sur le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience. L'article 11 propose par ailleurs une clarification des missions des organismes agréés au titre du congé individuel de

formation et des frais de gestion et d'information qu'ils pourront consentir pour la mise en œuvre de leur mission. Il confie enfin la responsabilité de déterminer la rémunération des stagiaires du congé individuel de formation aux partenaires sociaux

CHAPITRE V.- DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

L'article 12 substitue aux différents contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, contrat d'adaptation, contrat de qualification jeune et adulte) un dispositif unifié, le contrat de professionnalisation. L'objectif de ce contrat est de permettre aux jeunes de moins de vingt-six ans et aux demandeurs d'emploi d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle. L'article 12 introduit en outre des périodes de professionnalisation pour les salariés en place, notamment ceux dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et des organisations.

L'article 13 (articles L. 981-1 à L. 981-7 du code du travail relatifs aux contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi) précise que le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. La durée de formation est de 6 à 12 mois mais elle peut être portée à 24 mois pour certains publics ou certaines qualifications. Le contrat donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant des périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée. La durée de la formation représente au minimum 15 % de la durée du contrat, avec un plancher de 150 heures. Cette durée pourra être étendue à 25 %, voire au-delà, pour certains publics.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, la personne recevra une rémunération minimale dont le montant sera fixé par décret pour les jeunes de moins de vingt-six ans et qui ne peut être inférieur à 85 % du minimum conventionnel pour les bénéficiaires de plus de vingt-six ans. Le développement des contrats de professionnalisation sera soutenu par des mesures d'allègement du coût du travail, les contrats conclus avec les jeunes de moins de vingt-six ans et les demandeurs d'emploi âgés d'au moins quarante-cinq ans donnant lieu à exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

L'article 14 crée un dispositif nouveau, la période de professionnalisation, permettant à certaines catégories de salariés de bénéficier d'une période de professionnalisation afin d'acquérir un

diplôme, un titre ou une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par les partenaires sociaux de la branche.

Cette période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'employeur et peut se dérouler soit pendant le temps de travail soit en dehors du temps de travail. Lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail, la formation donne lieu au versement d'une allocation de formation et à la formalisation des engagements de l'employeur sur la prise en compte des acquis de la formation.

L'article 15 envisage les dispositions financières nécessaires à la prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue des dépenses afférentes à la mise en œuvre des contrats ou des périodes de professionnalisation. Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation seront prises en charge à raison de forfaits qui seront déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord interprofessionnel. S'agissant des demandeurs d'emploi de plus de vingt-six ans, les Assédic pourront prendre en charge les dépenses dans le cadre d'une convention établie avec l'Unédic. Par ailleurs les dépenses afférentes au tutorat pourront également être prises en charge par les organismes collecteurs dans des limites qui seront fixées par décret. Enfin, les sommes collectées par les organismes paritaires pourront être affectées dans des conditions déterminées par accord collectif de branche au fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

CHAPITRE VI.- DISPOSITIONS RELATIVES A LA NEGOCIATION SUR LA FORMATION

L'article 16 vise à renforcer la capacité pour les branches professionnelles de définir et de mettre en œuvre des politiques de formation professionnelle. La négociation sur la formation professionnelle, qui pourra s'appuyer sur les travaux d'un observatoire de branche, devra se tenir tous les 3 ans au lieu de 5 ans actuellement. Elle portera une attention particulière aux conditions de développement de la parité hommes-femmes dans l'accès à la formation, aux actions de formation réalisées par les travailleurs handicapés et à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs créés par la loi.

L'article 17 renforce le rôle du comité d'entreprise en étendant notamment son champ d'intervention à la mise en œuvre du droit individuel à la formation. En outre, le document remis par

l'employeur à cette occasion distingue les différentes catégories d'actions organisées dans le cadre du plan de formation telles qu'énumérées à l'article 10.

CHAPITRE VII.- DISPOSITIONS FINANCIERES

Les articles 18 à 20 précisent les modalités de participation des entreprises de dix salariés et plus au développement de la formation. La contribution financière minimale des entreprises au développement de la formation continue est portée de 1,50 % de la masse salariale actuellement à 1,60 %. Sur cette contribution globale, 0,20 % est mutualisé pour le congé individuel de formation et 0,50 % est mutualisé pour financer les actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel de formation ainsi qu'au financement des centres de formation d'apprentis. Le solde est affecté à la mise en œuvre du plan de formation, à la rémunération liée aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au versement de l'allocation de formation.

Les articles 21 et 22 portent sur les entreprises de moins de dix salariés. La contribution financière minimale des entreprises est portée de 0,25 % de la masse salariale actuellement à 0,40 %, puis, à partir du 1^{er} janvier 2005, à 0,55 %. Sur cette contribution globale, 0,15 % est mutualisé pour financer les actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel de formation ainsi qu'au financement des centres de formation d'apprentis. Le solde est également mutualisé et affecté à la mise en œuvre du plan de formation, à la rémunération liée aux contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au versement de l'allocation de formation.

L'article 23 adapte les dispositions relatives aux organismes collecteurs paritaires agréés aux nouvelles dispositions financières relatives aux contrats ou périodes de professionnalisation et au droit individuel à la formation. Il renforce par ailleurs l'habilitation législative pour intervenir par décret en Conseil d'Etat sur le fonctionnement de ces organismes. L'essentiel des règles de gestion des organismes collecteurs est en effet fixé par voie réglementaire.

L'article 24 crée un organisme unique de péréquation, qui se substitue aux fonds de péréquation, l'Association de gestion du fonds des formations en alternance pour l'alternance et le Comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF) pour les contributions au titre du congé individuel de formation afin d'optimiser l'usage des fonds mutualisés de la formation professionnelle.

L'article 25 vise à autoriser la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD) à utiliser une partie de son fonds de réserve au profit des entreprises de manutention exerçant leur activité dans les ports maritimes, dans le cadre d'un plan comprenant des aides à l'emploi et des actions de formation.

CHAPITRE VIII.- DISPOSITIONS RELATIVES A LA MISE EN ŒUVRE CONCERTÉE DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'article 26 vise à organiser de manière plus opérante le système d'informations partagées qui permettra aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux de suivre la mise en œuvre des différents dispositifs créés et d'en assurer un pilotage plus fin.

L'article 27 réalise les adaptations du contrôle de la formation professionnelle rendues nécessaires par l'introduction de nouveaux dispositifs (droit individuel à la formation et contrat de professionnalisation). Il crée un devoir d'alerte à l'égard des financeurs de manière à leur permettre de récupérer les sommes indûment versées.

CHAPITRE IX.- DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE

Le chapitre IX a pour objet d'introduire plus de flexibilité dans le contrat d'apprentissage.

L'article 28 offre la possibilité de déroger à l'âge maximum d'entrée en apprentissage fixée à vingt-cinq ans, dans les deux cas prévus par cet article et dans des conditions précisées par décret.

L'article 29 vise à donner le droit à de jeunes salariés de suspendre leur contrat de travail, en accord avec l'employeur, pour suivre une formation en apprentissage.

L'article 30 porte à huit heures par jour (contre sept actuellement) la durée maximale de travail des apprentis de moins de dix-huit ans. Cette mesure, tout en respectant la durée hebdomadaire de travail, facilitera l'organisation de l'alternance et du travail pour les apprentis dans certaines branches (semaine de quatre jours, suivi de l'horaire collectif de travail lorsqu'il y a déplacement à l'extérieur de l'entreprise) et mettra fin ainsi à des dérogations devenues souvent structurelles et de longue durée. Pour éviter les distorsions, il est proposé de porter à huit heures la durée maximale pour l'ensemble des jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

L'article 31 vise à permettre la signature du contrat d'apprentissage, hors dérogation, sur une période allant de trois mois avant la rentrée scolaire et trois mois après (contre deux actuellement). Pour limiter le nombre de cas dérogatoires, sans pour autant perturber le fonctionnement normal des cycles de formation, il est proposé de repousser la période officielle de signature jusqu'au 31 décembre, ce qui permettra notamment à des jeunes, insatisfaits de leur voie de formation, de trouver, certes tardivement, une chance de ne pas perdre une année.

CHAPITRE X.- DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Conformément au souhait des partenaires sociaux, le calendrier de mise en œuvre des dispositions de la loi prévoit que les contrats et périodes de professionnalisation peuvent être mis en œuvre à partir du 1^{er} juillet 2004. **L'article 32** prévoit en outre les dispositions nécessaires afin de mieux articuler la transition avec le nouveau dispositif de formation professionnelle mis en place par les partenaires sociaux.

L'article 33 permet aux accords de branche ou d'entreprise conclus avant la présente loi qui avaient prévu l'organisation d'une partie de la formation en dehors du temps de travail de continuer à produire leurs effets.

TITRE II.- DU DIALOGUE SOCIAL

Le titre II du présent projet de loi traduit la volonté du Gouvernement d'engager une profonde réforme de la négociation collective dont l'objet est de contribuer au développement de la démocratie sociale. Le dialogue et la négociation entre partenaires sociaux doivent prendre une place essentielle pour définir, dans le champ du travail, les règles applicables au niveau interprofessionnel, dans la branche et au niveau de l'entreprise. Un nouvel équilibre entre les rôles respectifs de l'Etat et les partenaires sociaux doit être défini, ainsi que cela est la règle dans la plupart des pays de l'Union européenne.

1° Un changement de méthode est, par conséquent, nécessaire, dont le présent projet de loi est, en lui-même, l'illustration. Les partenaires sociaux ont majoritairement signé le 16 juillet 2001 une « Position commune » sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective. Ce document, ainsi que la concertation avec les partenaires sociaux qui s'en est

suivie, constitue la base à partir de laquelle a été construit le présent projet.

Sans affecter les responsabilités du Gouvernement et du Parlement, telles qu'elles sont définies par la Constitution, la présente loi doit être l'occasion tout à la fois d'affirmer et de montrer l'application concrète du principe, déjà institué au sein de l'Union européenne, selon lequel toute réforme substantielle modifiant l'équilibre des relations sociales doit être précédée d'une concertation effective avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, d'une négociation entre ceux-ci.

A cet égard, le Gouvernement prend l'engagement solennel de renvoyer à la négociation nationale interprofessionnelle toute réforme de nature législative relative au droit du travail. Par conséquent, il saisira officiellement les partenaires sociaux, avant l'élaboration de tout projet de loi portant réforme du droit du travail, afin de savoir s'ils souhaitent engager un processus de négociation sur le sujet évoqué par le Gouvernement.

Le Gouvernement proposera à la Commission nationale de la négociation collective d'adopter une charte de méthode fixant les modalités pratiques de ce renvoi à la négociation collective interprofessionnelle, et notamment les délais de réponse des partenaires sociaux ;

2° Le régime actuel de la négociation collective se caractérise par une architecture et une hiérarchie des normes rigides entre les différents niveaux de négociation.

Sans remettre en cause le principe de faveur entre les différents niveaux de négociation, ni les prescriptions impératives du code du travail, le projet vise à instituer de nouvelles marges d'autonomie dans les rapports entre les accords d'entreprise et les accords de branches ou interprofessionnels. Cette autonomie nouvelle repose sur la responsabilité des partenaires sociaux puisque les accords seront soumis, selon des modalités distinctes définies dans la position commune en fonction du niveau de négociation, à la règle majoritaire qui n'existait qu'à titre dérogatoire dans le code du travail. Ces dispositions nouvelles feront l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux dans le cadre des observatoires paritaires de branche que prévoit la loi.

Le projet de loi généralise la négociation d'accord de groupe qui jusqu'à présent n'était prévue que dans certains domaines limités comme l'intéressement, la participation et les plans d'épargne salariale.

En outre, le projet de loi permet de développer la négociation en l'absence de représentants syndicaux dans l'entreprise en

permettant aux représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, à un salarié mandaté de négocier et de conclure des accords collectifs selon des modalités fixées par la branche professionnelle.

Ce développement de la négociation se trouve également conforté dans le cadre du dialogue social local.

Il tend à renforcer l'accès au droit conventionnel pour tous les usagers et le droit des organisations de salariés à faire valoir leur demande sur les thèmes qu'ils souhaitent ouvrir à la négociation.

Il prend enfin en compte et consacre les technologies de l'information, dans le respect des droits des entreprises, comme mode de diffusion de l'information syndicale.

L'article 34 vise à fixer les règles de conclusion des accords collectifs.

Le paragraphe I touche aux modalités de conclusion des accords interprofessionnels. Il prévoit un droit d'opposition exercé par la majorité des organisations syndicales représentatives. L'opposition doit être exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de l'accord.

Le paragraphe II concerne les accords de branches.

Il est prévu que les partenaires sociaux décident au niveau de la branche de fixer des règles particulières relatives à la condition de majorité, fondées soit sur les résultats aux élections professionnelles, soit sur ceux d'une consultation spécifiquement organisée à cette fin.

Ce renvoi à la négociation fait l'objet d'un encadrement législatif portant sur les conditions de négociation et de validation de l'accord fixant ces règles. Cet accord doit faire l'objet d'une procédure d'extension. La loi fixe les principes concernant les modalités, le corps électoral et le contentieux de la consultation.

En l'absence d'un tel accord, la mise en œuvre du principe majoritaire se fait selon l'application du droit d'opposition dans les conditions définies par le paragraphe I pour les accords interprofessionnels.

Les dispositions du paragraphe III régissent les accords d'entreprise en distinguant, par référence à la « Position commune », deux modes d'accords majoritaires.

Selon cette dernière et selon le projet, il appartient à la branche de définir la modalité choisie :

1° Soit la signature par une ou plusieurs organisations disposant d'une majorité ou à défaut, l'approbation par la majorité des salariés ;

2° Soit la signature par une ou des organisations minoritaires, en l'absence d'opposition des organisations majoritaires.

Lorsque certaines des dispositions négociées ne concernent qu'une catégorie professionnelle, par exemple les cadres, les élections de ce seul collègue sont seules prises en compte pour leur validité.

Le paragraphe IV permet, en prévoyant la notification de la signature des textes aux autres organisations représentatives, de fixer précisément le point de départ du délai d'opposition. Cette rédaction fait reposer sur les signataires d'un accord la responsabilité de la procédure et les oblige à notifier aux autres parties leur signature. Il est du ressort des signataires de choisir les modalités les plus adaptées. Ceci permet de clarifier le point de départ du délai d'opposition éventuellement mis en œuvre, qui est actuellement l'objet de nombreux litiges.

Le paragraphe V prévoit les modalités de l'opposition à un accord de branche ou d'entreprise.

L'exigence de sécurité juridique impose que les effets de l'opposition soient clairement précisés par le législateur. A cette fin, le paragraphe V de l'article reprend la formule précédemment introduite à cet effet qui prévoit que « les textes frappés d'opposition sont réputés non écrits. »

L'article 35 vise à adapter les règles de révision des accords aux nouvelles règles de validité fixées par l'article L. 132-2-2, sans remettre en cause la règle posée par l'article L. 132-7 selon laquelle sont seules habilitées à réviser un accord les organisations syndicales signataires de l'accord initial ou qui y ont adhéré.

L'article 36 fixe la hiérarchie des normes applicables entre les accords interprofessionnels et les accords de branche. Leur articulation répond à la même logique que l'articulation entre les accords d'entreprise et les accords de branche. Par conséquent, les dispositions des accords interprofessionnels ne s'imposeront aux accords de niveaux inférieurs que si leurs signataires l'ont expressément prévu.

L'article 37 vise à ouvrir par dérogation de nouvelles marges d'autonomie aux accords d'entreprise par rapport à la branche, dans un cadre strictement défini. Le champ d'application des accords d'entreprise pouvant comporter des dispositions dérogatoires par rapport à l'accord de branche est étendu à tous les domaines où le code du travail renvoie pour son application à un accord de branche ou d'entreprise. Parallèlement le code du travail est modifié, par **l'article 38**, pour généraliser le renvoi à l'accord d'entreprise à chaque fois que le renvoi à l'accord de branche est déjà prévu, à

l'exception des accords portant sur la définition du travailleur de nuit et la mise en place de durées d'équivalence. Ces deux exceptions sont justifiées, soit par une prescription communautaire pour la définition du travailleur de nuit, soit du fait du renvoi à un décret pour la validation des équivalences.

Le maintien de la valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux accords antérieurement conclus fait l'objet de **l'article 39**.

L'article 40 consacre en droit la négociation au niveau du groupe.

Les deux premiers alinéas de l'article 40 ont pour objet de préciser que l'accord de groupe suit le régime applicable à l'accord d'entreprise. Le groupe est ici défini en référence à l'article L. 439-1.

Le dernier alinéa prévoit cependant une différence avec l'accord d'entreprise, l'accord de groupe ne pouvant déroger aux dispositions des accords de branche dont relèvent les entreprises appartenant au groupe. En effet, permettre une possibilité de dérogation aurait eu pour conséquence une instabilité pour la couverture conventionnelle des salariés et une fragilisation des relations sociales au sein de cette entité.

L'article 41 fixe les modalités de négociation d'accords collectifs en l'absence de représentants syndicaux.

La position commune s'inspire sur ce point de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur la politique contractuelle qui avait été transposé dans la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996.

Les dispositions de l'article 41 permettent une négociation avec le comité d'entreprise ou avec les délégués du personnel ou par un ou plusieurs salariés mandatés, à défaut de délégués syndicaux.

Le paragraphe I fixe le cadre général du dispositif en renvoyant aux branches professionnelles le soin d'organiser la négociation d'entreprise selon des formes dérogatoires au droit commun.

Le paragraphe II détermine les modalités légales de la négociation, avec les représentants élus du personnel, dès lors qu'aucun délégué syndical n'est désigné dans l'entreprise.

La validation de l'accord d'entreprise intervenu suppose qu'il fasse l'objet d'une validation par une commission paritaire nationale de branche qui est donc seule à lui donner sa qualité d'accord collectif (II du deuxième alinéa) et qui assure le suivi de leur application.

L'accord doit ensuite faire l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

Le paragraphe III fixe les conditions dans lesquelles un accord de branche peut prévoir le recours à un salarié mandaté pour conclure un accord collectif.

Une condition essentielle est que cette modalité ne peut être mise en œuvre qu'en l'absence de représentant élu du personnel et qu'à la condition supplémentaire qu'un procès-verbal de carence des élections ait été établi (premier alinéa).

Un seul mandaté peut être désigné par une même organisation syndicale (premier alinéa).

L'accord signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'à la condition qu'il soit approuvé majoritairement par les salariés (deuxième alinéa). Il doit être déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions de droit commun (troisième alinéa).

Le salarié mandaté bénéficie de la même protection que les délégués syndicaux en cas de licenciement, et ce jusqu'à douze mois après la date à laquelle leur mandat a pris fin ou en cas d'absence d'accord, jusqu'à l'établissement d'un constat de désaccord. Cette protection permet au salarié d'effectuer un suivi indépendant de toute pression (quatrième et cinquième alinéas).

La disposition fixée au paragraphe IV (premier alinéa) permet d'assurer la vie de l'accord, selon les évolutions sociales et économiques d'une entreprise, en respectant le parallélisme des formes applicables au droit commun.

L'article 42 vise à organiser le dialogue social territorial en prenant en compte les principes dégagés par la « Position commune ».

Il s'agit donc d'une réécriture et d'une clarification de l'article L. 132-30. Ce nouvel article établit le cadre des commissions paritaires locales. Ces commissions se voient reconnaître quatre grandes missions :

- une mission générale d'encouragement de la négociation ;
- une mission de négociation sur des sujets d'intérêts locaux ;
- une mission de conciliation entre employeurs et salariés ;
- une mission générale de développement du dialogue social.

L'article 43 vise à donner les moyens aux usagers d'accéder aux accords dans le cadre du développement du droit conventionnel.

Dans le cadre des nouvelles modalités de négociation et de développement de l'information du salarié, il est pertinent de

faciliter l'accès à l'information du salarié, de l'existence de la convention à sa diffusion.

Le droit pour chaque salarié à être informé sur sa couverture conventionnelle doit être prévu dans la loi. Cette proposition ne fait que reprendre ce qui est acté au niveau de la jurisprudence : « le salarié doit être informé de l'existence de sa couverture conventionnelle au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance ».

L'article prévoit dans son paragraphe I qu'il appartient aux partenaires sociaux de définir par accord les modalités d'accès à l'information conventionnelle. Cet accord doit faire l'objet d'une procédure d'extension.

L'article 44 vise à instaurer un droit de saisine des organisations syndicales qui demandent à négocier sur des thèmes donnés.

Le « droit de saisine » figure dans la « Position commune » et trouve sa traduction dans l'obligation faite aux organisations patronales de prendre en compte les demandes relatives aux thèmes de négociation formulées par les organisations syndicales.

La prise en compte de toute demande faite par les organisations syndicales contribue à un nouvel équilibre entre les employeurs et les salariés. Cette prise en compte doit avoir pour effet de responsabiliser les parties liées à la négociation.

C'est aux partenaires sociaux d'en fixer les modalités et c'est donc au niveau de la branche que doivent être prévues les modalités de la mise en œuvre de ce droit de saisine. Ce droit doit pouvoir s'exercer sans porter atteinte à la liste des thèmes faisant partie des obligations légales de négocier.

L'article 45 modifie l'article L. 412-8 du code du travail relatif au droit d'affichage et de distribution de tracts reconnu aux organisations syndicales, en renvoyant à un accord d'entreprise la possibilité d'une mise à disposition de tracts, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise.

L'article 46 traite du statut des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou des mandats de négociation en exigeant que ces questions fassent l'objet d'une négociation effective au niveau de la branche.

L'article 47 procède à diverses modifications de coordination des dispositions du code du travail en conséquence des modifications prévues aux articles précédents.

L'existence d'un code du travail spécifique à Mayotte impose de prévoir la reprise des dispositions du présent projet de loi.

L'article 48 donne une habilitation au Gouvernement pour y procéder par ordonnance.

L'article 49 prévoit la présentation par le Gouvernement au Parlement au plus tard pour le 31 décembre 2007, d'un rapport sur l'application de la présente loi, rapport qui pourra servir de fondement à une évolution de la loi en tant que de besoin.

TITRE III.- DISPOSITIONS DIVERSES

L'article 50 vise à limiter les effets de la pratique consistant à conclure un accord dans une entreprise en difficulté alors que la charge financière de cet accord ne pourra pas être assumée par l'employeur mais devra l'être par l'Association pour la garantie des salaires (AGS). Un délai de dix-huit mois est donc introduit, durée inspirée de la période suspecte prévue à l'article L. 621-7 du code de commerce.

L'article 51 crée le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS). Il s'agit d'un contrat établi à partir d'un projet d'insertion comportant des engagements réciproques entre un jeune et la collectivité. Il est signé entre le jeune et la région. Celle-ci peut confier, par convention, la passation et la mise en œuvre du contrat au département, à la commune, ou à la mission locale pour l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

L'objectif du CIVIS est l'accès à l'emploi. Le projet d'insertion, établi en fonction des difficultés particulières que rencontre le jeune sur le marché du travail, organise un parcours prévoyant plusieurs types d'actions, en particulier l'accompagnement personnalisé et renforcé (volet 1 du dispositif CIVIS) prévu dans la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et réalisé aujourd'hui dans le cadre du programme TRACE.

L'article élargit ces actions d'accompagnement vers l'emploi :

- au projet de création ou de reprise d'une activité non salariée, pour permettre au jeune d'acquérir dans la durée les moyens d'entrer dans le programme EDEN avec les meilleures chances de succès (volet 2 du dispositif CIVIS) ;

- au projet personnel à vocation sociale et humanitaire au sein d'associations. Ce volet 3 du dispositif CIVIS a été mis en place par le décret n° 2003-644 du 11 juillet 2003 relatif à l'insertion des jeunes dans la vie sociale. Il permet à des jeunes porteurs de tels projets d'être embauchés par des associations, avec

l'aide financière de l'Etat et, le cas échéant, d'une ou plusieurs collectivités territoriales.

Reposant sur une articulation étroite des mesures d'emploi de la compétence de l'Etat, et d'insertion des jeunes à travers les dispositifs d'accueil, d'information, d'orientation et formation professionnelle de la compétence des régions, les conditions de la mise en œuvre du CIVIS et les modalités de coordination des acteurs concernés sont confiées au comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le CIVIS s'adresse aux jeunes de seize à vingt-quatre ans révolus, dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Il peut également être ouvert à ceux n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle.

La durée du CIVIS est au maximum de deux ans. Le contrat peut être précédé d'une période de préparation de trois mois permettant d'orienter le jeune vers le type de parcours le plus adapté à sa situation et d'élaborer le projet d'insertion.

Une allocation pourra être attribuée aux jeunes majeurs ayant conclu un CIVIS. Elle sera versée par la région, en contrepartie de la mise en œuvre effective des engagements et des actions prévues par le contrat. Cette allocation, destinée à assurer la stabilité du parcours d'insertion, pourra être versée durant les périodes où le jeune ne percevra pas d'autres revenus (rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, allocation). Ses conditions d'attribution, son montant et les modalités de versement sont fixés par décret.

L'article 52 prévoit le transfert des ressources compensant le transfert et la création de compétences au profit des régions. La compensation est définie en loi de finances.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté à l'Assemblée nationale par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

TITRE I^{er} DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE I^{er} DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

L'intitulé du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Article 2

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

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée : « La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale ».

2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs,

de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »

Article 3

I.- Le troisième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ».

II.- Au septième alinéa du même article, les mots : « dans le cadre de l'éducation permanente » sont supprimés.

Article 4

L'article L. 900-3 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

I.- Au premier alinéa, les mots : « à son initiative » sont supprimés ;

II.- Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »

III.- Les trois derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« L'Etat contribue à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale. »

Article 5

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

« *Art. L. 900-5-1.*- Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3, notamment les personnes handicapées, bénéficient d'actions spécifiques de formation qui visent leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle. »

II.- L'article L. 900-6 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :
« Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. » ;

2° Au deuxième alinéa, les mots : « les actions de lutte contre l'illettrisme » sont remplacés par les mots : « ces actions ».

Article 6

I.- Le chapitre II du titre IV du livre IX du code du travail est supprimé.

II.- Il est ajouté à la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du même code un article L. 322-8 ainsi rédigé :

« *Art. L. 322-8.-* Afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er} du présent code.

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

Article 7

Il est créé au titre III du livre IX du code du travail, avant le chapitre I^{er}, un article L. 930-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 930-1.-* L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

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

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

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

CHAPITRE II

LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Article 8

I.- L'article L. 932-3 du code du travail est abrogé.

II.- Les chapitres III et IV du titre III du livre IX du même code deviennent respectivement les chapitres IV et V et les articles L. 933-1, L. 933-2, L. 933-2-1, L. 933-3, L. 933-4, L. 933-6 et L. 934-1 deviennent respectivement les articles L. 934-1, L. 934-2, L. 934-3, L. 934-4, L. 934-5, L. 934-6 et L. 935-1.

III.- Il est inséré au titre III du livre IX du code du travail un chapitre III ainsi rédigé :

« *CHAPITRE III*
« *DU DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION*

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

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

« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut définir des priorités pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.

« *Art. L. 933-3.-* La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

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

accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

« *Art. L. 933-4.*- Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

« *Art. L. 933-5.*- Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

« *Art. L. 933-6.*- En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé. »

Article 9

Il est créé après l'article L. 931-20-1 du code du travail un article L. 931-20-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-20-2.-* Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 *prorata temporis*, à l'issue du délai de quatre mois fixé au *b* de l'article L. 931-15. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »

CHAPITRE III

LE PLAN DE FORMATION

Article 10

L'article L. 932-2 du code du travail est abrogé et l'article L. 932-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 932-1.-* L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Il participe en outre au développement de leurs compétences.

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

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

« III.- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en

application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.

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

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

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

« IV.- Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

« V.- Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III ci-dessus sont effectuées en dehors du temps de travail, ne

peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait. »

CHAPITRE IV LE CONGE DE FORMATION

Article 11

I.- L'article L. 951-3 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au cinquième alinéa, les mots : « et du congé pour examen » sont remplacés par les mots : « , du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience » ;

2° Au sixième alinéa, il est ajouté les mots : « ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. » ;

3° Au septième alinéa, les mots : « et de bilan » sont remplacés par les mots : « , de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience » ;

4° Le neuvième alinéa est ainsi rédigé :

« d) Les frais de gestion des organismes paritaires agréés dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »

II.- Au cinquième alinéa de l'article L. 931-8-1, les mots : « ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2 » sont supprimés.

III.- L'article L. 931-1-1 et le deuxième alinéa de l'article L. 931-21 sont abrogés.

CHAPITRE V LES CONTRATS ET LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 12

I.- L'intitulé du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Des contrats et des périodes de professionnalisation ».

II.- Les articles L. 980-1 et L. 980-2 du même code sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. L. 980-1.- Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des

organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »

Article 13

I.- L'intitulé du chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Contrats de professionnalisation ».

II.- Les articles L. 981-1 à L. 981-12 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 981-1.*- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

« Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

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

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

« *Art. L. 981-3.*- L'employeur s'engage à assurer aux personnes mentionnées à l'article L. 981-1 une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Le titulaire du contrat s'engage à

travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

« Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée au moins égale à 15 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans être inférieure à cent cinquante heures. Elles sont mises en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionné à l'article L. 981-2, la durée des actions peut être étendue pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes gens n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

« *Art. L. 981-4.*- Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes mentionnées à l'article L. 981-1 dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre I^{er}. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21.

« Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.

« *Art. L. 981-5.*- Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa

formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

« Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

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

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

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

« Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.

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

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

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

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

« La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixée par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article L. 731-16 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article L. 714-1 du code rural.

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

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

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

Article 14

Le chapitre II du titre VIII du livre IX du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE II

« PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

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

« Elles sont ouvertes :

« 1° Aux salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;

« 2° Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

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

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

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

« *Art. L. 982-2.-* La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

« Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa du présent article.

« *Art. L. 982-3.-* Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

« *Art. L. 982-4.-* Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

« Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail

donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

« Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles. »

Article 15

Il est créé au titre VIII du livre IX du code du travail, après le chapitre II du même titre, un chapitre III ainsi rédigé :

« CHAPITRE III « DISPOSITIONS FINANCIERES

« *Art. L. 983-1.-* Les organismes collecteurs mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

« *Art. L. 983-2.-* Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les contributions prévues à l'article L. 351-3-1 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus mentionnés à l'article L. 981-1.

« Dans ce cas, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article L. 983-1.

« *Art. L. 983-3.-* Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 prennent en charge les dépenses exposées pour

chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats définis au chapitre I^{er} du présent titre ou des périodes de professionnalisation définies au chapitre II. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

« Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1.

« *Art. L. 983-4.*- Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds. »

CHAPITRE VI LA NEGOCIATION SUR LA FORMATION

Article 16

I.- A l'article L. 131-1 du code du travail, après les mots : « conditions d'emploi » sont insérés les mots : « de formation professionnelle ».

II.- L'article L. 933-2 du même code, devenu l'article L. 934-2, est modifié ainsi qu'il suit :

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

2° Le 4° est ainsi rédigé :

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

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

4° Il est ajouté trois alinéas ainsi rédigés :

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

quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

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

« 15° La définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. »

Article 17

I.- L'article L. 933-3 du code du travail, devenu l'article L. 934-4, est ainsi modifié :

1° Au deuxième alinéa, les mots : « aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 932-1 et L. 934-2 » ;

2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;

3° Le sixième alinéa est complété par les dispositions suivantes :

« Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés. »

II.- L'article L. 933-5 du code du travail est abrogé.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 18

I.- A la fin de l'article L. 950-1 du code du travail sont ajoutés les mots : « et à l'article L. 900-3 ».

II.- L'article L. 951-1 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Les huit premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1

une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

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

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

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

2° Au dixième alinéa, les mots : « aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 934-1 et L. 934-4 et au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 900-1, L. 931-1 et L. 931-21 » ;

3° Au onzième alinéa, la référence à l'article L. 961-8 est remplacée par une référence à l'article L. 961-9.

III.- Dans la dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 122-3-4 du même code, les mots : « du dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « du sixième alinéa de l'article L. 951-1 ».

Article 19

L'article L. 951-2 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

I.- Au premier alinéa, les mots : « au 1° » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa de l'article L. 934-4 ».

II.- Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante : « Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation visée à l'article L. 932-1. »

Article 20

I.- Au premier alinéa de l'article L. 951-3 du code du travail, les mots : « au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « au troisième alinéa de l'article L. 951-1 ».

II.- A l'article L. 951-7 du même code, les mots : « à l'article L. 931-13 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 931-28 ».

III.- A l'article L. 951-8 du même code, la référence à l'article L. 933-1 est remplacée par une référence à l'article L. 934-1 et les références aux premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3 sont remplacées par des références aux premier, deuxième, troisième, sixième et septième alinéas de l'article L. 934-4.

IV.- Au deuxième alinéa de l'article L. 951-13, les mots : « au 1° de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 951-1 ».

Article 21

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

I.- Au premier alinéa, le taux : « 0,15 p. 100 » est remplacé par le taux : « 0,40 % ». La deuxième phrase est remplacée par la phrase suivante : « Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ».

II.- Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

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

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

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

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

Article 22

I.- Au premier alinéa de l'article L. 952-2 du code du travail, les mots : « de l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « du quatrième alinéa de l'article L. 952-1 ».

II.- Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 952-3 du même code, les mots : « Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « Lorsqu'un employeur n'a pas effectué les versements à l'organisme collecteur mentionné à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 952-1 ».

III.- L'article L. 952-4 du même code est ainsi modifié :

Au premier alinéa, les mots : « et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire » sont remplacés par les mots : « et des versements effectués ainsi que la désignation de l'organisme destinataire ».

IV.- L'article L. 952-5 du même code est abrogé.

V.- L'article L. 952-6 du même code est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au premier alinéa, les mots : « de la contribution prévue à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « de la contribution prévue au quatrième alinéa de l'article L. 952-1 » ;

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

VI.- L'article L. 954 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Au troisième alinéa, les mots : « et des contrats d'insertion en alternance » sont remplacés par les mots : « et des contrats ou des périodes de professionnalisation » ;

2° Le dernier alinéa est ainsi rédigé :

« 3° 0,3 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définies au titre VIII du présent livre. »

Article 23

L'article L. 961-12 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

I.- Le premier alinéa est abrogé.

II.- Au deuxième alinéa, les mots : « à compter de cette date » et les mots : « et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée » sont supprimés.

III.- Au troisième alinéa, les mots : « sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et

interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1^{er} janvier 1992 » sont supprimés.

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

V.- Le dernier alinéa est complété par les dispositions suivantes :

« Ce décret fixe notamment les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les organismes collecteurs paritaires ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 991-3. »

Article 24

I.- L'article L. 961-13 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :

« Il est créé un Fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et au troisième alinéa de l'article L. 951-1 et au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation définis au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. » ;

2° La première phrase du quatrième alinéa est complétée par les mots : « et au financement d'études et d'actions de promotion » ;

3° Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le fonds national reçoit également :

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

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

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

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

II.- L'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 30 décembre 1986) est abrogé.

Article 25

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

CHAPITRE VIII

LA MISE EN ŒUVRE CONCERTÉE DES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET LE CONTRÔLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 26

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

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

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

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

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

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

« L'Etat met à disposition des organisations mentionnées à l'article L. 411-1 les résultats de l'exploitation des données recueillies en application du présent article et en assure la publication régulière. »

Article 27

I.- Le 1° de l'article L. 991-1 du code du travail est complété par les mots : « et les actions prévues aux articles L. 900-2 et L. 900-3 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue ».

II.- Au 3° du même article, les mots : « ou réalisées dans le cadre des contrats mentionnés à l'article L. 981-7 » sont supprimés.

III.- Le premier alinéa de l'article L. 991-4 du code du travail est ainsi rédigé :

« Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées par l'article L. 931-20 et par les chapitres I, II et IV du titre V du présent livre. »

IV.- Le dernier alinéa du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les employeurs sont tenus de justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut, l'action est réputée ne pas être exécutée. »

V.- Le dernier alinéa de l'article L. 991-8 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Lorsque les contrôles ont révélé l'inexécution d'actions financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle les en informe, chacun pour ce qui le concerne, à l'issue de la procédure contradictoire prévue au deuxième alinéa. »

VI.- Au deuxième alinéa de l'article L. 993-3 du même code, les mots : « en vertu des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1 du présent code et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) » sont remplacés par les mots : « des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4 ».

VII.- Au troisième alinéa du même article, les mots : « d'un organisme collecteur ou d'un organisme de mutualisation visés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1, troisième alinéa (1°), L. 952-1 du présent code et 30 de la loi de finances pour 1985 précitée » sont remplacés par les mots : « ou d'un organisme collecteur mentionnés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1 et L. 952-1 ».

CHAPITRE IX L'APPRENTISSAGE

Article 28

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

« Des dérogations à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa peuvent être accordées par l'autorité administrative chargée de l'enregistrement du contrat, 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 incapacité physique et temporaire de celui-ci ;

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

Article 29

Le chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail est complété par un article L. 115-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 115-3.-* Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

« La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1° de l'article L. 115-1. »

Article 30

I.- A l'article L. 117 *bis* -3 du code du travail, les mots : « sept heures » sont remplacés par les mots : « huit heures ».

II.- A l'article L. 212-13 du code du travail, les mots : « sept heures » sont remplacés par les mots : « huit heures ».

Article 31

A l'article L. 117-13 du code du travail, les mots : « de plus de deux mois » sont remplacés par les mots : « de plus de trois mois ».

CHAPITRE X DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 32

Les dispositions de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985, de l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et l'article 2 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel sont abrogées, sous réserve des dispositions suivantes :

I.- A compter de la date de publication de la présente loi, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont agréés pour collecter les fonds mentionnés au quatrième alinéa (2°) de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa (1°) de l'article L. 952-1. Les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée sont applicables à ces organismes jusqu'au 30 juin 2004.

II.- Les contrats d'insertion en alternance définis au titre VIII du livre IX du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente loi et les contrats mentionnés à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 peuvent être conclus jusqu'au 30 juin 2004. Ces dispositions et les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée leur sont applicables jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.

III.- Les contrats de professionnalisation définis au chapitre I^{er} du titre VIII du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 13 de la présente loi peuvent être conclus à compter du 1^{er} juillet 2004. Les dispositions relatives aux périodes de professionnalisation définies au chapitre II du même titre dans sa rédaction issue de l'article 14 de la présente loi peuvent être mises en œuvre à compter de cette même date.

Article 33

Les dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail ne sont pas applicables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

TITRE II DU DIALOGUE SOCIAL

Article 34

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

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

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

« La convention ou l'accord, mentionné à l'alinéa précédent et conclu conformément aux dispositions du I du présent article, définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :

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

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

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

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

« Le renouvellement, la révision et la dénonciation de la convention ou de l'accord mentionné au premier alinéa sont soumis aux dispositions des articles L. 132-7 et L. 132-8.

« A défaut de la conclusion de la convention ou de l'accord prévu au premier alinéa, la validité d'une convention de branche ou

d'un accord professionnel est soumise aux conditions prévues au I du présent article.

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

« 1° Soit, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés aux dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ; si les organisations syndicales signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis, dans des conditions fixées par décret, à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales non signataires peuvent s'associer ;

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

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

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

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

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

« Les textes frappés d'opposition et les textes n'ayant pas obtenu l'approbation de la majorité des salariés sont réputés non

écrits. Les accords mentionnés au I, au II et au 2° du III du présent article ne peuvent être déposés en application de l'article L. 132-10 qu'à l'expiration du délai d'opposition. »

Article 35

L'article L. 132-7 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 132-7.*- La convention et l'accord collectif de travail prévoient les formes selon lesquelles et l'époque à laquelle ils pourront être renouvelés ou révisés.

« Les organisations syndicales de salariés représentatives au sens de l'article L. 132-2 qui sont signataires d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 sont seules habilitées à signer, dans les conditions visées à l'article L. 132-2-2, les avenants portant révision de cette convention ou de cet accord.

« L'avenant portant révision de tout ou partie de la convention ou de l'accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie et est opposable, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord collectif de travail. »

Article 36

L'article L. 132-13 du code du travail est modifié comme suit :

I.- A la fin du premier alinéa sont ajoutés les mots :

« , à la condition que les signataires de cette convention ou de cet accord aient expressément stipulé qu'il ne pourrait y être dérogé ».

II.- A la fin du second alinéa sont ajoutés les mots : « si une disposition de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément ».

Article 37

I.- L'article L. 132-23 du code du travail est complété comme suit :

« En matière de salaires minimum, de classifications, de garanties collectives mentionnées au titre I^{er} du livre IX du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail, la convention ou l'accord d'entreprise ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branche ou accords professionnels ou interprofessionnels.

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

Article 38

Dans le code du travail, lorsqu'une disposition législative mentionne pour sa mise en œuvre une convention ou un accord de branche qu'il soit étendu ou non, après les mots : « accord ou convention collective de branche » sont ajoutés les mots : « ou accord d'entreprise ou d'établissement », à l'exception du dernier alinéa de l'article L. 212-4 et de l'article L. 213-2.

Article 39

La valeur hiérarchique accordée par leurs signataires aux conventions et accords conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi demeure opposable aux accords de niveaux inférieurs.

Article 40

I.- A la fin de l'article L. 132-18 sont ajoutés les mots : « et dans le groupe ».

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

« *Art. L. 132-19-1.*- La convention ou l'accord de groupe, négocié et conclu dans le cadre du groupe défini à l'article L. 439-1 entre l'employeur de l'entreprise dominante et les organisations syndicales de salariés représentatives dans le groupe au sens de l'article L. 132-2, emporte les mêmes effets que la convention ou l'accord d'entreprise.

« Les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement prévues au IV de l'article L. 132-2-2 sont applicables aux conventions ou accords de groupe.

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

Article 41

L'article L. 132-26 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

« II.- Les accords de branche mentionnés au I peuvent prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.

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

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

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

« L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans les conditions fixées par décret.

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

« Le salarié mandaté au titre du présent article bénéficie de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de sa

désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

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

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

Article 42

I.- L'intitulé de la section IV du chapitre II du titre III du livre I^{er} du code du travail est remplacé par l'intitulé suivant : « Commissions paritaires ».

II.- L'article L. 132-30 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

« Ces commissions paritaires :

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

« 2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

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

Article 43

L'article L. 135-7 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

« L'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit fournir un exemplaire de ce texte au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

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

Article 44

Après l'article L. 132-5 du code du travail, il est inséré un article L. 132-5-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 132-5-1.-* La convention de branche ou l'accord professionnel prévoit les modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives, sans préjudice des obligations formulées aux articles L. 132-12 et L. 132-27. »

Article 45

L'article L. 412-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message. »

Article 46

L'article L. 133-5 du code du travail est ainsi modifié :

I.- A la fin du 1° sont ajoutés les mots : « , le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »

II.- Il est inséré après le 2° un 2° *bis* ainsi rédigé :

« 2° *bis* Les conditions d'exercice des mandats de négociation et de représentation au niveau de la branche ; ».

Article 47

I.- Le code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa de l'article L. 123-4, les mots : « conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-26 du présent code » sont remplacés par les mots : « conformément aux dispositions des articles L. 132-18 à L. 132-25 du présent code. » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 212-4-6, les mots : « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » sont supprimés ;

3° A l'article L. 212-4-12, les mots : « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » sont supprimés ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 212-10 est supprimé ;

5° Au II de l'article L. 212-15-3, les mots : « et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26 » sont supprimés.

Au premier alinéa du III du même article, les phrases : « La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés » sont remplacées par : « La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours doit fixer le nombre de jours travaillés. » ;

6° Au troisième alinéa de l'article L. 213-1 la phrase : « Compte tenu du caractère dérogatoire du travail de nuit, l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26 » est supprimée ;

7° Au premier alinéa de l'article L. 227-1, les mots « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » sont supprimés ;

8° Au II-2° de l'article 2-1 de l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques-vacances, les mots : « dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas de l'article L. 132-30 du code du travail » sont remplacés par les mots : « dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. »

II.- Le premier alinéa de l'article L. 713-18 du code rural est supprimé.

Article 48

Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est autorisé à modifier, par ordonnance, le code du travail de Mayotte (partie législative) pour y faire figurer, en les adaptant, les dispositions du titre II de la présente loi.

Cette ordonnance sera prise, au plus tard, dix-huit mois après la publication de la présente loi. Un projet de loi de ratification sera déposé devant le Parlement au plus tard six mois à compter de la publication de l'ordonnance.

Article 49

Avant le 31 décembre 2007, le Gouvernement présente au Parlement, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application de la présente loi.

TITRE III DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE I^{er} GARANTIE DE CERTAINES CREANCES SALARIALES

Article 50

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

« L'assurance prévue à l'article L. 143-11-1 couvre les sommes dues aux salariés en cas de rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, en application d'un accord d'entreprise, lorsque l'accord a été conclu et déposé au moins dix-huit mois avant la date du jugement d'ouverture de la procédure de redressement ou de liquidation judiciaires. »

CHAPITRE II CONTRAT D'INSERTION DANS LA VIE SOCIALE

Article 51

I.- Il est ajouté au chapitre III du titre V du livre II de la quatrième partie du code général des collectivités territoriales une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4 « Insertion professionnelle des jeunes

« Art. L. 4253-6.- La région est compétente pour l'organisation d'actions d'accompagnement personnalisé et renforcé ayant pour but l'accès à l'emploi des personnes de seize à vingt-cinq ans révolus en difficulté et confrontées à un risque d'exclusion professionnelle.

« Ces actions comprennent notamment des mesures ayant pour objet l'acquisition d'une expérience professionnelle, l'orientation et la qualification, et sont assorties, si nécessaire, de toute autre action, notamment culturelle ou sportive. Elles visent également à assurer l'égalité d'accès des jeunes des deux sexes à ces actions et la mixité des emplois.

« Les personnes sans qualification, de niveau VI et V *bis*, bénéficient en priorité de cet accompagnement.

« Les bénéficiaires des actions d'accompagnement sont affiliés au régime général de la sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 962-1 et L. 962-3 du code du travail, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre à un régime de sécurité sociale.

« *Art. L. 4253-7.-* Les régions peuvent conclure avec les jeunes ayant des difficultés d'accès à l'emploi un contrat d'insertion dans la vie sociale. Ce contrat prévoit les engagements du bénéficiaire pour la mise en œuvre d'un projet d'insertion professionnelle, les actions engagées par la région à cet effet et les modalités de leur évaluation.

« Le contrat est conclu pour une durée maximale de deux ans, non renouvelable, avec des personnes de seize à vingt-quatre ans révolus, dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent à un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ou n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur et rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Il peut être précédé d'une période d'orientation de trois mois au cours de laquelle est élaboré le projet d'insertion.

« Le contrat prévoit, pour les majeurs, le versement par la région d'une allocation, incessible et insaisissable, pendant les périodes durant lesquelles les intéressés ne perçoivent ni rémunération au titre d'un emploi ou d'un stage, ni une autre allocation. Cette allocation peut être suspendue ou supprimée en cas de non-respect du contrat par son bénéficiaire après que celui-ci a été mis à même de présenter des observations. Le montant, les conditions d'attribution et les modalités de versement de cette allocation sont fixés par décret.

« *Art. L. 4253-8.-* Les actions mentionnées à l'article L. 4253-7 peuvent prendre la forme :

« 1° De l'accompagnement personnalisé et renforcé prévu à cet article ;

« 2° De l'orientation vers un emploi, notamment dans le cadre des dispositifs prévus aux articles L. 117-1, L. 981-1 et

L. 322-4-6 du code du travail, ou au sein d'un organisme privé à but non lucratif développant des activités d'utilité sociale dans les conditions prévues par décret ;

« 3° D'une assistance à la réalisation d'un projet de création ou de reprise d'une activité non salariée.

« *Art. L. 4253-9.*- La région peut organiser par une convention passée avec les communes, les départements et les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes instituées à l'article 7 de la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 les modalités de leur action commune pour la passation, la mise en œuvre et le suivi des contrats d'insertion dans la vie sociale.

« *Art. L. 4253-10.*- La région et, lorsqu'une convention a été conclue en application de l'article L. 4253-9, les autres collectivités territoriales et organismes concernés transmettent régulièrement, dans des conditions fixées par voie réglementaire, au représentant de l'Etat dans la région :

« 1° Des données agrégées portant notamment sur les caractéristiques des bénéficiaires ;

« 2° Des données mensuelles relatives au nombre de contrats d'insertion dans la vie sociale signés et en cours ;

« 3° Des fichiers de données relatives aux personnes physiques destinés à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs en vue de l'étude des situations et des parcours d'insertion des bénéficiaires.

« Le ministre chargé de l'emploi transmet aux collectivités territoriales les résultats de l'exploitation des données et en assure la publication statistique régulière. »

II.- La sous-section 4 de la section 3 du chapitre IV du titre II du livre IV de la quatrième partie du code général des collectivités territoriales est ainsi modifiée :

A.- L'intitulé devient « Formation professionnelle, apprentissage et insertion professionnelle des jeunes ».

B.- Il est ajouté un article L. 4424-35 ainsi rédigé :

« *Art. L. 4424-35.*- La collectivité territoriale de Corse assure les actions d'insertion professionnelle des jeunes dans les conditions prévues pour les régions aux articles L. 4253-6 à L. 4253-10. »

III.- L'article 5 de la loi d'orientation n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions est abrogé.

Article 52

Les charges résultant pour les régions et la collectivité territoriale de Corse de la création et des transferts de compétences

réalisés par l'article 48 sont compensées par l'attribution par l'Etat des ressources nécessaires dans les conditions fixées par la loi de finances.

Les dispositions de l'article 48 sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de la loi de finances assurant la compensation prévue à l'alinéa précédent.

Fait à Paris, le 19 novembre 2003.

Signé : JEAN-PIERRE RAFFARIN

Par le Premier ministre :

*Le ministre des affaires sociales, du travail et
de la solidarité,*

Signé : FRANÇOIS FILLON

N° 1233 - Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social