

N° 3615

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DOUZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 24 janvier 2007

RAPPORT

DÉPOSÉ

en application de l'article 86, alinéa 8, du Règlement

PAR LA COMMISSION DES AFFAIRES CULTURELLES, FAMILIALES ET SOCIALES

*sur la mise en **application de la loi n° 2006-396** du 31 mars 2006
pour l'égalité des **chances**,*

ET PRÉSENTÉ

PAR M. Laurent HÉNART,

Député.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION	5
I.- LES DISPOSITIONS N'IMPLIQUANT PAS DE MESURE RÉGLEMENTAIRE D'APPLICATION	9
II.- LES NOMBREUSES MESURES D'APPLICATION RÉGLEMENTAIRES PRISES	13
A. L'APPRENTISSAGE.....	13
B. L'EMPLOI ET LA FORMATION	15
C. LES ZONES FRANCHES URBAINES	19
D. L'AGENCE NATIONALE POUR LA COHÉSION SOCIALE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES	20
E. LA NOUVELLE PROCÉDURE DE TRANSACTION EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS	21
F. LE CONTRAT DE RESPONSABILITÉ PARENTALE	22
G. LE SERVICE CIVIL VOLONTAIRE.....	23
III.- LES MESURES D'APPLICATION RÉGLEMENTAIRES RESTANT À PRENDRE	25
A. L'APPRENTISSAGE.....	25
B. L'EMPLOI ET LA FORMATION	25
C. LES ZONES FRANCHES URBAINES	27
D. LA LUTTE CONTRE LES INCIVILITÉS	29
TRAVAUX DE LA COMMISSION	31
ANNEXE : TABLEAU DE SUIVI DE L'APPLICATION DE LA LOI N° 2006-396 DU 31 MARS 2006 POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES	35

INTRODUCTION

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances vise à répondre à une situation de crise. La crise des banlieues de l'automne 2005 a révélé à quel point certains territoires étaient stigmatisés, concentrant toutes les difficultés socio-économiques : un taux de chômage largement supérieur à la moyenne nationale, un déficit de commerce de proximité, des chances éducatives moindres. La loi du 31 mars 2006 s'inscrit dans une volonté de rétablir le pacte républicain sur l'ensemble du territoire, dans la logique de l'action engagée en faveur de la cohésion sociale. Elle propose des instruments concrets pour promouvoir l'égalité des chances et lutter contre l'ensemble des discriminations. **C'est la République réelle qu'il s'agit de consolider, en concrétisant ses principes dans des actions convergentes pour l'égalité des chances.**

L'ambition est grande : favoriser un égal accès à l'emploi et à l'activité économique, œuvrer à la lutte contre les discriminations ou encore réformer en profondeur certaines politiques publiques, comme la politique de la ville. **Cette ambition peut s'appuyer sur les actions entreprises depuis 2002, qui forment un socle en faveur de l'égalité des chances.**

Avec la loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1^{er} août 2003 et la création de l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU), un effort continu a été engagé sur plusieurs années, visant à sortir de la ségrégation territoriale, à transformer nos quartiers et à soutenir le développement économique dans les zones franches urbaines.

La création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) par la loi du 30 décembre 2004, installée le 23 juin 2005, marque une avancée majeure dans la lutte contre toutes les formes de discriminations.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, par son approche transversale et globale, apporte un élan sans précédent en faveur de la cohésion sociale et du dynamisme économique de notre pays, en mobilisant l'ensemble des talents, services de l'État, collectivités territoriales, associations, acteurs économiques au service de l'emploi, du logement et de l'intégration.

Enfin, l'égalité des chances, c'est aussi la lutte contre l'exclusion, avec la loi pour le retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux, et la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les politiques publiques, objectif visé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

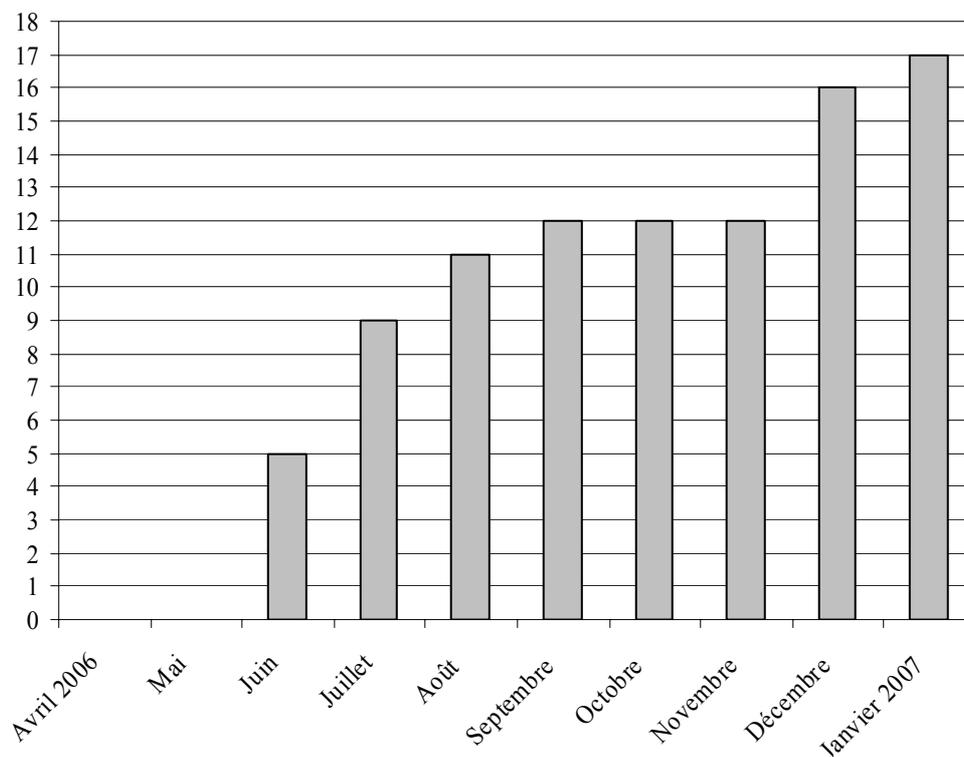
La loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 prolonge ces avancées, au moyen de multiples dispositions : développement de l'apprentissage avec notamment le dispositif d'apprentissage junior, mesures en faveur de l'emploi (extension du dispositif du soutien à l'emploi des jeunes en entreprise,

création de quinze nouvelles zones franches urbaines), institution d'une Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, consécration d'une nouvelle procédure de transaction en matière de discriminations, établissement d'un contrat de responsabilité parentale ou encore création d'un service civil volontaire.

Ces mesures ambitieuses trouvent leur traduction normative. **Le présent rapport**, dont l'objet est, conformément à l'article 86, alinéa 8, du Règlement de l'Assemblée nationale, de faire état des textes réglementaires publiés et des circulaires édictées pour la mise en œuvre de la loi, ainsi que des dispositions de la loi qui n'auraient pas fait l'objet des textes d'application nécessaires, **montre que la mise en œuvre de la loi pour l'égalité des chances est globalement très satisfaisante**. Le graphique présenté ci-après en témoigne. Au total, 39 des 50 articles de la loi sont aujourd'hui applicables. Il convient de saluer ce résultat, neuf mois après la promulgation de la loi. Ce résultat est positif, compte tenu de l'ampleur du texte mais également de la diversité des sujets abordés, qui imposait souvent la mise en relation de nombreux acteurs préalablement à l'édition des textes réglementaires.

Certaines mesures d'application restent encore à prendre : quelques unes, de portée avant tout technique, sont en cours de finalisation ; d'autres sont subordonnées à la mise en œuvre d'un processus de concertation préalable ou d'expérimentation.

Nombre de décrets, circulaires ou instructions fiscales parus à la fin de chaque mois (en cumul)



Grâce à cette mise en œuvre rapide de la loi, les premiers résultats, moins d'une année après sa promulgation, sont plus qu'encourageants. Certains chiffres parlent d'eux-mêmes : plus de 300 000 jeunes ont bénéficié du soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) depuis sa création en 2002, près de 300 000 jeunes avaient intégré le programme Contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) en décembre 2006, ces résultats étant en partie imputables à la réforme de 2006.

De même, les mesures en faveur de l'apprentissage viennent renforcer la réforme engagée de l'apprentissage visant à faire de cette filière une voie de formation attractive, pleinement reconnue et donnant à chaque jeune une vraie égalité des chances devant l'accès à l'emploi durable. Après une année 2005 record, avec 255 000 entrées contre 241 000 en 2004, le nombre de contrats d'apprentissage était estimé à 402 000 fin novembre 2006 contre 369 000 fin novembre 2005. L'effort demandé par la loi aux grandes entreprises pour développer l'apprentissage, s'ajoutant à la mission de valorisation de l'apprentissage confiée en juin 2005 à Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, dans le cadre du plan de cohésion sociale, porte ses fruits : en janvier 2007, 1 300 entreprises avaient signé la Charte de l'apprentissage.

Autre exemple révélateur de ces premiers succès, la loi rend possibles des affectations nouvelles du « fonds unique de péréquation » en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle. Dans ce cadre, une convention a été signée le 31 mars 2006 par l'État et les membres du comité paritaire national de la formation professionnelle, portant sur un montant considérable de 316,4 millions d'euros qui viendront en particulier compléter les moyens disponibles pour la formation des demandeurs d'emploi. Cette loi favorise ainsi la montée en charge des contrats de professionnalisation, dont l'évolution est d'ores et déjà significative : de janvier à novembre 2006, 125 600 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés, dont 21 396 pour la seule période de novembre.

En outre, la HALDE, dont les pouvoirs de sanction ont été renforcés par la loi pour l'égalité des chances, poursuit son déploiement : après avoir enregistré 1 400 réclamations en 2005, elle en a reçu près de 4 000 en 2006.

Ces dispositifs législatifs de lutte contre les discriminations s'ajoutent aux efforts accomplis pour sensibiliser les employeurs à la diversité. Près de 3 000 chartes de la diversité ont été signées par des entreprises.

Enfin, les nouveaux dispositifs de la loi développant l'attractivité des zones franches urbaines (ZFU) renforcent le bilan positif de la politique de la ville depuis 2002 : fin 2005, environ 13 900 établissements et 67 700 salariés bénéficient d'une exonération de cotisations sociales patronales de par leur implantation en ZFU. Avec la création des 15 nouvelles ZFU, il est attendu une

augmentation de 50 % du nombre d'entreprises et 12 000 emplois supplémentaires, dont 4 000 pour les habitants des quartiers.

Toutes ces mesures de la loi, déjà opérationnelles ou en cours d'application, viendront consolider et améliorer les bons résultats déjà obtenus en matière d'emploi : fin novembre 2006, la France enregistrait un taux de chômage de 8,7 %, soit une baisse du nombre de demandeurs d'emploi de 10 % sur un an et de 14,6 % depuis l'inversion de la tendance en février 2005. Cette baisse du chômage est d'autant plus significative qu'elle profite à l'ensemble des catégories de demandeurs d'emploi, qu'il s'agisse des jeunes (moins de 10,2 % sur un an), des plus de 50 ans (moins de 8,9 %) ou des chômeurs de longue durée (moins de 12,7 %). L'objectif du gouvernement est de passer sous la barre des 8 % pour la fin de l'année 2007. Cette politique globale est la plus efficace qu'il soit pour promouvoir l'égalité des chances.

Ces résultats sont la traduction d'une volonté politique, celle du gouvernement et de la majorité de tout mettre en œuvre pour la cohésion sociale. **Face à l'importance de l'enjeu, nous nous devons d'être lucides : l'égalité des chances est un combat de tous les jours.** Les inégalités familiales et sociales restent majeures, notamment face à l'école (la moitié des enfants dont le père n'a aucun diplôme ont déjà redoublé au moins une fois à l'entrée en classe de 3^e, contre seulement un sur sept si le père est diplômé) ou face à l'emploi (selon un récent sondage de la Fédération nationale des associations d'accueil et de réinsertion sociale – FNARS, 57 % des jeunes affirment éprouver de grandes difficultés à s'insérer dans le monde du travail). L'égalité des chances en matière d'accès à la formation et à l'emploi implique de donner à chacun, quels que soient ses origines, sa couleur de peau ou son quartier, la possibilité de réussir et de s'orienter vers un métier qui tienne compte à la fois des goûts, des aptitudes de chacun et des débouchés professionnels, bref de donner à chacun la chance de bénéficier d'un « passeport pour l'emploi ». Cela implique que chacun, quelle que soit son origine sociale, puisse accéder à la connaissance et à l'information sur les formations et les métiers. Cela implique également de **continuer à promouvoir toutes les voies d'excellence d'accès à l'emploi et notamment l'apprentissage**, véritable « arme » pour l'égalité des chances. Il faut enfin renforcer la lutte contre toutes les formes de discriminations à la formation et à l'embauche : CV anonyme, plates-formes de vocation, chartes de la diversité... Les solutions existent, elles doivent être mises en œuvre.

La République nous a appris que l'égalité des chances se construit tous les jours. La loi pour l'égalité des chances est un pas de plus vers un objectif qui doit mobiliser toutes les énergies. À nous d'œuvrer pour que l'égalité des chances, toujours en devenir, soit plus encore qu'aujourd'hui au cœur du pacte républicain.

I.- LES DISPOSITIONS N'IMPLIQUANT PAS DE MESURE RÉGLEMENTAIRE D'APPLICATION

Un certain nombre des dispositions de la loi pour l'égalité des chances ne nécessitent pas, pour leur application, de mesure réglementaire.

Ces dispositions sont les suivantes.

Pour ce qui concerne *l'apprentissage* :

– la reconnaissance du principe selon lequel l'école garantit à tous les élèves l'apprentissage et la maîtrise de la langue française (**article 1^{er}**) ;

– les mesures de coordination affectant le code du travail à la suite de l'insertion dans le code de l'éducation des dispositions relatives à la nouvelle formation d'apprenti junior (**article 3**) ;

– la procédure de contrôle de l'absence de discriminations à l'occasion du recrutement des apprentis (**article 5**) ;

– les règles relatives à la disponibilité du maître d'apprentissage et à sa formation (**article 6**) ;

– l'invitation à une négociation nationale et interprofessionnelle sur la définition et les modalités d'exercice de la fonction de tuteur (**article 7**) : au sujet de la mise en œuvre de cette dernière mesure, les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ont précisé au rapporteur qu'« *un rappel sera fait aux organisations lors de la prochaine séance de la sous-commission de la négociation collective* ».

S'agissant de *l'emploi et de la formation* :

– l'interdiction des procédures d'enchères électroniques inversées en matière de fixation de salaire (**article 12**) ;

– la possibilité d'affectation d'une partie des ressources du « fonds unique de péréquation » au financement d'actions en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (**article 13**). Le texte de l'article 13 précise que cette affectation est réalisée dans des conditions fixées par un accord conclu entre le fonds et l'État, après concertation avec les organisations syndicales : à cet égard, il convient de rappeler que deux conventions ont été signées entre l'État et le comité paritaire national de la formation professionnelle le 31 mars 2006 et le 17 mai 2006 portant respectivement sur le financement d'actions de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience conduites dans le cadre du congé individuel de formation, d'actions dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation en faveur de jeunes peu ou pas qualifiés ou encore d'actions de lutte contre l'illettrisme d'une part, et le financement d'actions de pré-qualification

déléguées à l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) dans le cadre de la mise en œuvre du parcours d'accès à la vie active d'autre part.

– la modification de la procédure de prise en charge financière des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation (**article 14**) ;

– le régime du contrat de volontariat pour l'insertion (**article 15**) ;

– la possibilité pour les employeurs de procéder à des dépenses libératoires de la taxe d'apprentissage sous la forme de subventions aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage au titre de la part dite du « hors quota » (**article 18**) ;

– la sensibilisation à la lutte contre les discriminations à l'embauche par les maisons de l'emploi (**article 19**) ;

– la remise par le gouvernement d'un rapport au Parlement sur la diversité dans l'entreprise (**article 20**).

Concernant *les zones franches urbaines* :

– la remise d'un rapport au Parlement comportant la liste des communes et des quartiers dans lesquels la création des zones est envisagée et l'évaluation du coût des dépenses budgétaires, fiscales et sociales qui en résulteraient (**article 27**) ;

– la clôture des régimes d'exonération fiscale qui prévalaient antérieurement à la promulgation de la loi dans les anciennes zones franches urbaines (**article 28**) ;

– la correction d'une erreur de référence dans l'article 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville (**article 35**) ;

– l'assouplissement de la procédure d'autorisation des implantations commerciales en zones franches urbaines (**article 36**)⁽¹⁾ ;

– la précision relative au champ de la compétence régionale en matière d'attribution des aides aux étudiants telle qu'elle est prévue à l'article L. 451-3 du code de l'action sociale et des familles (**article 37**, qui figure à la fin de la section consacrée aux zones franches urbaines même s'il ne concerne pas directement cette question).

(1) L'ordonnance n° 2006-673 du 8 juin 2006 a procédé à la suppression de l'ensemble du dispositif qui figurait à l'article L. 720-10 du code de commerce, dispositif recodifié aux articles L. 752-16 et L. 752-17 du même code.

Concernant *l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations* :

– la substitution de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé) au Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD) dans ses compétences, biens, moyens, droits et obligations (**articles 39 et 40**) ;

– les diverses mesures techniques (autres que la création d'une procédure de transaction alternative aux poursuites pénales) ajustant et renforçant les prérogatives de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) (**articles 42 à 44**) ;

– la reconnaissance du « testing » comme mode de probation du délit de discrimination (**article 45**) ;

– la mention des actions en faveur de la cohésion sociale, de la lutte contre les discriminations et de la promotion de la diversité culturelle et de celle de la société française dans les missions du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) et les obligations des télévisions et des radios (**article 47**). Sur ce dernier point, le rapporteur tient cependant à relever que le CSA a déjà mis en œuvre l'obligation qui lui incombe d'après la loi de rendre compte dans son rapport annuel de l'action des éditeurs de services audiovisuels dans les domaines précités : un premier bilan global de la représentation de la diversité des origines et des cultures à la télévision et à la radio a été présenté en novembre 2006 ; dans ce bilan, le CSA, qui suit ces problèmes depuis 1999, relève un progrès de la présence des minorités ainsi qu'une prise de conscience de leurs responsabilités par les grandes chaînes de télévision.

II.- LES NOMBREUSES MESURES D'APPLICATION RÉGLEMENTAIRES PRISES

A. L'APPRENTISSAGE

L'**article 2** de la présente loi crée la « formation d'apprenti junior », formation qui comprend un parcours d'initiation aux métiers effectué sous statut scolaire dans un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis puis une formation en apprentissage. Cet article renvoie expressément à un décret le soin de fixer la durée à partir de laquelle les stages en milieu professionnel réalisés dans le cadre du parcours d'initiation aux métiers donnent lieu à gratification ainsi que le montant de cette dernière.

Le décret n° 2006-764 du 30 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 337-3 du code de l'éducation et relatif à la formation d'apprenti junior insère dans la partie réglementaire du code de l'éducation une nouvelle section (composée des articles D. 337-161 à D. 337-171), entièrement consacrée à la formation d'apprenti junior, dont l'objet dépasse le renvoi exprès aux conditions de gratification des stages effectué par la loi.

Ces nouveaux articles précisent ainsi notamment que la formation d'apprenti junior se déroule au cours des deux dernières années de la scolarité obligatoire ; que l'admission dans la formation d'apprenti junior est prononcée par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du centre de formation d'apprentis dans lequel est ouverte la formation d'apprenti junior ; que l'élève continue d'être rattaché à son établissement d'origine pendant toute la durée de la formation.

Au plan pédagogique, le décret prévoit : la réalisation d'un bilan des connaissances et des compétences acquises par l'élève dès son admission en formation d'apprenti junior, ce bilan servant de base à l'élaboration du projet pédagogique personnalisé mentionné dans la loi ; le principe de la définition, dans le projet pédagogique personnalisé, des périodes de formation donnant lieu à des bilans d'étape ; la désignation d'un tuteur par le chef d'établissement du lycée professionnel ou le directeur du centre de formation d'apprentis au sein de l'équipe pédagogique ainsi que la définition de ses missions (évaluations de la formation, liaison avec l'établissement d'origine et les entreprises, aide à l'apprenti junior face à d'éventuelles difficultés) ; la qualité de « stages d'initiation » des stages en milieu professionnel réalisés pendant le parcours d'initiation aux métiers ainsi que les conditions de désignation d'un tuteur au sein de l'entreprise.

Le décret précise que lorsqu'un stage excède une durée de vingt jours de présence dans une même entreprise, y compris de manière discontinue, il donne lieu, au bénéfice de l'apprenti junior, au versement d'une gratification

correspondant à 20 % du salaire minimum de croissance par heure d'activité, sans préjudice du remboursement éventuel par l'entreprise des frais de nourriture et de transport. Le même décret dispose aussi qu'à l'issue de chaque phase de formation, les éléments du socle commun de connaissances et de compétences acquis par l'apprenti junior sont validés et inscrits dans un livret d'apprenti junior.

Conformément au texte de la loi, l'élève en parcours d'initiation aux métiers ne pourra, avec l'accord de son représentant légal, signer un contrat d'apprentissage à partir de quinze ans que s'il est jugé apte à poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences par la voie de l'apprentissage, cette appréciation devant, selon le décret, s'effectuer au vu d'un bilan portant notamment sur les connaissances et les compétences acquises. Si l'élève n'est pas jugé apte à poursuivre cette acquisition, il reprend sa scolarité (un bilan approfondi lui permettant d'intégrer la classe qui correspond au niveau de connaissances ou de compétences qu'il a atteint), ou prolonge son parcours d'initiation aux métiers sous statut scolaire.

La circulaire n° 2006-108 du 30 juin 2006 a également détaillé les conditions de mise en œuvre de la nouvelle formation, prévoyant notamment que l'année scolaire 2006-2007 serait une année de transition permettant d'expérimenter les premières formations et que, à compter de la rentrée 2007, les classes préparatoires à l'apprentissage, qui avaient été créées par une circulaire du 10 mars 1972, seraient supprimées. La circulaire du 30 juin 2006 annonce qu'un « guide pédagogique de la formation d'apprenti junior » est disponible, ce qui est effectivement le cas notamment sur le site pédagogique du ministère en charge de l'éducation nationale (eduscol.education.fr).

L'**article 4** de la présente loi étend notamment le bénéfice du crédit d'impôt prévu à l'article 244 *quater* G du code général des impôts en matière d'apprentissage aux apprentis juniors et aux apprentis ayant signé leur contrat d'apprentissage à l'issue d'un contrat de volontariat pour l'insertion.

Le décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006 pris en application des articles 199 *ter* F, 220 H, 223 O et 244 *quater* G du code général des impôts relatif aux obligations déclaratives et aux modalités de détermination et d'imputation du crédit d'impôt en faveur des entreprises qui emploient des apprentis et modifiant l'annexe III à ce code, a en conséquence modifié l'article 49 *septies* YJ de l'annexe III du code général des impôts, qui prévoit les modalités de mise en œuvre de ce crédit d'impôt (cet article avait été créé par le décret n° 2005-304 du 31 mars 2005).

L'article 49 *septies* YJ précise en particulier que le nombre moyen annuel d'apprentis est calculé au titre d'une année civile, compte tenu du nombre d'apprentis dont le contrat a atteint une durée d'au moins un mois (cette condition s'appréciant au 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle le crédit d'impôt est calculé).

Aux termes du décret du 21 juillet 2006, les deux nouvelles catégories d'apprentis dont l'embauche ouvre droit au crédit d'impôt sont mentionnées dans l'article 49 *septies* YJ, ainsi que la catégorie des apprentis employés par une entreprise portant le label « entreprise du patrimoine vivant », bénéficiaires du crédit d'impôt depuis l'adoption de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, loi qui n'avait toutefois pas encore donné lieu à la publication d'une mesure d'application sur ce point.

B. L'EMPLOI ET LA FORMATION

L'**article 8** de la présente loi (réécrit par l'article unique de la loi n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise), ainsi que son **article 25**, portent modification de deux dispositifs tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, à savoir le soutien à l'emploi des jeunes en entreprise (SEJE) et le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Le public concerné par le SEJE, à la suite d'une nouvelle rédaction de l'article L. 322-4-6 du code du travail ⁽¹⁾, est sensiblement étendu, puisque peuvent désormais bénéficier de ce soutien : les jeunes de seize à vingt-cinq ans n'ayant pas le diplôme du baccalauréat ; les jeunes de seize à vingt-cinq ans résidant en zone urbaine sensible quel que soit leur niveau de qualification ; les jeunes titulaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale ; les jeunes de seize à vingt-cinq ans ayant conclu avant le 1^{er} janvier 2007 un contrat à durée indéterminée s'ils sont demandeurs d'emploi depuis plus de six mois au 16 janvier 2006 ⁽²⁾. Par ailleurs, est ouverte la possibilité aux employeurs de cumuler les aides de l'État afférentes au contrat de professionnalisation et le SEJE dans le cas d'une embauche d'un jeune en contrat de professionnalisation à durée indéterminée. L'ensemble de ces mesures vise à améliorer l'articulation entre les différents dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes, en favorisant la constitution de véritables parcours de qualification. L'article 8 renvoie à un décret le soin de fixer le montant du soutien ainsi que ses modalités de versement.

Le décret n° 2006-692 du 14 juin 2006 relatif au dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise et au contrat d'insertion dans la vie sociale prévoit que le montant du soutien de l'État est fixé à 400 euros par mois pour un contrat à temps plein la première année, un abattement de 50 % étant appliqué au titre de la seconde année (l'aide étant donc alors portée chaque mois à 200 euros). Dans le cas particulier où l'employeur conclut avec le jeune – qui répond par ailleurs aux conditions requises pour bénéficier du dispositif du SEJE – un contrat

(1) Cette nouvelle rédaction, en date du 21 avril 2006, a pour effet d'annuler les dispositions qui avaient été apportées à cet article L. 322-4-6 par l'article 25 de la loi pour l'égalité des chances le 31 mars. Ce dernier article est donc « caduc », sauf s'agissant des dispositions qu'il comporte dans son deuxième paragraphe, non codifié, aux termes duquel : « Les dispositions de l'article L. 322-4-6 du code du travail s'appliquent aux employeurs qui concluent avant le 1^{er} janvier 2007 un contrat de travail à durée indéterminée, stipulant une durée du travail au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement, avec des jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus demandeurs d'emploi depuis plus de six mois au 16 janvier 2006 ».

(2) Cette dernière catégorie est donc visée à l'article 25 de la présente loi.

de professionnalisation à durée indéterminée, ce montant est de 200 euros par mois pour un contrat à temps plein la première année, 100 euros par mois la seconde.

En outre, ce même décret allonge d'un mois à trois mois le délai suivant l'embauche au cours duquel doit être déposée la demande de bénéfice du SEJE à l'organisme gestionnaire (en l'espèce l'Unédic), par une modification de l'article D. 322-10-1 du code du travail : le délai de dépôt d'un mois, fixé par le décret n° 2005-221 du 9 mars 2005, s'était en effet révélé trop court pour les plus petites entreprises.

L'article 8 procède en outre à une nouvelle rédaction de l'article L. 322-4-17-3 du code du travail et ouvre le bénéfice du CIVIS à « *toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle* ». L'accompagnement personnalisé est assuré par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans les trois mois après la signature du contrat, un parcours d'accès à la vie active. L'article renvoie à un décret le soin de fixer les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement ainsi que la nature des engagements des parties au contrat, la durée maximale du contrat et les conditions de son renouvellement.

Le décret précité n° 2006-692 du 14 juin 2006 a procédé à une nouvelle rédaction de l'article D. 322-10-6 du code du travail en précisant notamment que peuvent bénéficier de l'accompagnement personnalisé (et donc conclure un CIVIS) : les personnes dont le niveau de qualification est inférieur ou équivalent au diplôme du baccalauréat, celles qui n'ont pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur ou encore celles qui sont inscrites en tant que demandeurs d'emploi depuis plus de douze mois au cours des dix-huit derniers mois.

Ce décret prévoit que pour les personnes d'un niveau de formation V sans diplôme, V *bis* ou VI, l'accompagnement personnalisé et renforcé est assuré par un référent unique et qu'au cours du premier trimestre du contrat, le référent assure une fréquence hebdomadaire des contacts.

Conformément au texte de l'article 8, le décret prévoit à l'article D. 322-10-8 du code du travail que le signataire peut, à sa demande, être accompagné dans l'emploi pendant une durée d'un an. Pour le reste, les dispositions relatives à la durée du contrat telles qu'elles figurent à cet article D. 322-10-8 sont inchangées (le CIVIS est conclu pour une durée d'un an et peut être renouvelé sous certaines conditions).

L'**article 9** de la présente loi prévoit que les stages en entreprise autres que les stages accomplis par des mineurs de moins de seize ans dans le cadre de l'article L. 211-1 du code du travail ou que les stages de la formation professionnelle, font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et

l'établissement d'enseignement d'une convention. L'article renvoie à un décret le soin de définir les modalités de mise en œuvre d'une telle convention.

Le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 précise que les établissements d'enseignement préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur dont les étudiants accomplissent ces stages en entreprise élaborent, en concertation avec les entreprises intéressées, des conventions de stage sur la base d'une convention type. Les conventions types sont approuvées par les autorités compétentes des établissements et rendues publiques. Le décret dispose que les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage, au nombre desquelles figurent la définition des activités confiées au stagiaire, les dates de début et fin de stage, la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise, le montant de la gratification, *etc.* (*article 3 du décret*).

L'article 5 du décret précise qu'à la convention de stage doit être annexée la « charte des stages étudiants en entreprise ». Cette charte a été signée le 26 avril 2006 par M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, M. François Goulard, ministre délégué à l'enseignement supérieur et à la recherche, les représentants patronaux (Mouvement des entreprises de France – Medef, Confédération générale des petites et moyennes entreprises – CGPME, Union professionnelle artisanale – UPA et Union nationale des professions libérales – UNAPL), les représentants des établissements d'enseignement supérieur (Conférence des présidents d'université – CPU, Conférence des grandes écoles – CGE et Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs – CDEFI) ainsi que trois organisations d'étudiants (Fédération des associations générales étudiantes – FAGE, Promotion et défense des étudiants – PDE et Union nationale interuniversitaire – UNI).

Le même décret précise qu'« *aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier* ».

L'**article 10** de la présente loi dispose en un premier paragraphe que n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale – autrement dit, n'est pas soumise aux charges de sécurité sociale – la fraction de la gratification, en espèces ou en nature, versée aux personnes effectuant un stage, qui n'excède pas, au titre d'un mois civil, le produit d'un certain pourcentage fixé par décret.

Le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 insère dans le code de la sécurité sociale un nouvel article D. 242-2-1, aux termes duquel le montant de la fraction de la gratification qui n'est pas considérée comme une rémunération est égal au produit de 12,5 % du plafond horaire défini en application de l'article L. 241-3 du

même code, à savoir le plafond horaire de la sécurité sociale, et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré.

En pratique, le plafond horaire de la sécurité sociale étant fixé à 20 euros en 2007, ce montant s'élève à 12,5 % de 20 euros, soit 2,5 euros. Pour une base mensuelle forfaitaire de 151,67 heures, ledit montant s'élève donc à $151,67 \times 2,5 = 379,175$ euros. Si la gratification est supérieure à 379 euros, seule la fraction excédant ce seuil est soumise à l'ensemble des cotisations et contributions sociales.

Ce même décret précise que ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Le deuxième paragraphe de l'article 10 de la présente loi porte modification de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale de manière à assurer la couverture de l'ensemble des stagiaires contre le risque lié aux accidents de travail et de trajet ou aux maladies professionnelles (alors que, jusqu'ici, seules les personnes effectuant un stage obligatoire dans le cadre de leur cursus de formation pouvaient prétendre systématiquement à une telle couverture).

Le décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006 relatif à la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des stagiaires mentionnés aux *a*, *b* et *f* du 2° de l'article L. 412-8 et modifiant le code de la sécurité sociale distingue deux situations :

– En l'absence de gratification ou lorsque celle-ci est inférieure au seuil d'exonération de charges sociales (*cf. le calcul présenté plus haut*), la couverture du stagiaire contre les accidents du travail est assurée par l'établissement d'enseignement. Dans ce cas, l'assiette servant de base au calcul des cotisations et des rentes d'accident du travail des stagiaires correspond à la base du salaire minimum annuel servant au calcul des rentes d'incapacité permanente, égal à 16 261,30 euros en 2006. En principe, c'est l'établissement d'enseignement qui est chargé d'effectuer la déclaration d'accident. Pour les élèves et étudiants des établissements publics relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale, le versement des cotisations incombe au recteur.

– Lorsque la gratification versée au stagiaire est supérieure au seuil d'exonération de charges sociales, les obligations de l'employeur en matière d'accidents du travail incombent à l'entreprise d'accueil. L'assiette servant de base au calcul des cotisations est alors égale à la différence entre la gratification versée au stagiaire et le montant de la fraction de gratification exonérée de charges sociales. Autrement dit, l'établissement d'enseignement cotise pour le risque accidents du travail sur le montant de la gratification ne dépassant pas le seuil d'exonération de charges sociales, la part de la gratification dépassant ce seuil donnant lieu à cotisation de la part de l'entreprise d'accueil. Les rentes sont calculées sur la base du salaire minimum servant au calcul des rentes d'incapacité

permanente ou du montant de la gratification versée au stagiaire, si celui-ci est supérieur. Lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensée par l'établissement dont relève l'élève ou l'étudiant, l'obligation de déclaration d'accident incombe à l'établissement d'enseignement.

L'**article 16** de la présente loi insère dans le code général des impôts un dispositif de majoration du taux de la taxe d'apprentissage due par les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus : ce taux est porté à 0,6 % de la masse salariale (et non plus 0,5 %) lorsque le nombre moyen annuel de jeunes de moins de vingt-six ans en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise au cours de l'année de référence est inférieur à 1 % de l'effectif annuel moyen de cette même entreprise en 2006, 2 % en 2007 et 3 % ensuite.

L'instruction fiscale n° 204 du 12 décembre 2006 de la direction générale des impôts du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie a commenté cette disposition en détaillant les modalités à suivre pour l'appréciation du seuil d'effectif de 250 salariés, en précisant le type de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage pouvant être prise en compte ou encore en soulignant que l'année de référence est l'année de versement des rémunérations.

C. LES ZONES FRANCHES URBAINES

L'**article 26** de la présente loi crée de nouvelles zones franches urbaines à compter du 1^{er} août 2006, dans des quartiers de plus de 8 500 habitants particulièrement défavorisés au regard des critères pris en compte pour la détermination des zones de redynamisation urbaine. L'article renvoie à un décret le soin d'arrêter la liste de ces zones franches urbaines. En outre, il précise que la délimitation de ces zones est opérée dans les mêmes conditions qu'au premier alinéa du B du 3 de l'article 42 de la loi du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, à savoir par décret en Conseil d'État en tenant compte des éléments de nature à faciliter l'implantation d'entreprises ou le développement d'activités économiques.

Le décret n° 2006-930 du 28 juillet 2006 portant création de zones franches urbaines en application de l'article 26 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances comporte une annexe qui détaille la liste des communes et quartiers où sont créées des zones franches urbaines à compter du 1^{er} août 2006. Les communes ou groupes de communes concernées sont : Avignon ; Berhen-lès-Forbach ; Choisy-le-Roi - Orly ; Denain - Douchy-les-Mines ; Douai, Aubry, Flers-en-Escrebieux, Roost-Warendin, Waziers, Sin-le-Noble, Montigny-en-Ostrevant, Pecquencourt ; Drancy, Bobigny, Aubervilliers, Pantin ; Hem-Roubaix ; Hérouville-Saint-Clair ; Lyon (9^e) ; Montbéliard ; Neuilly-sur-Marne ; Orléans ; Sens ; Toulon ; Saint-André, Bras-Panon, Saint-Benoît (La Réunion).

Le décret n° 2006-1623 du 19 décembre 2006 portant délimitation des zones franches urbaines créées en application de l'article 26 de la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances comporte quinze annexes consacrées à la délimitation détaillée de chacune des zones franches urbaines. Il convient de saluer tout particulièrement ce délai de mise en place très rapide (sept mois de moins que pour la précédente génération de zones franches urbaines).

L'**article 29** de la présente loi crée un nouveau régime d'exonération fiscale applicable indifféremment à l'ensemble des zones franches urbaines, quelle que soit leur date de création.

S'agissant de l'exonération d'impôt sur les bénéfices (impôt sur les sociétés ou impôt sur le revenu), ce régime concerne les entreprises employant au plus cinquante salariés au 1^{er} janvier 2006 ou à la date de la création ou de l'implantation si elle est postérieure et ayant soit réalisé un chiffre d'affaires n'excédant pas 10 millions d'euros au cours de l'exercice, soit avoir un total de bilan n'excédant pas 10 millions d'euros. Le bénéfice exonéré ne peut excéder 100 000 euros par contribuable et par période de douze mois, majoré de 5 000 euros par nouveau salarié embauché à compter du 1^{er} janvier 2006 domicilié dans une zone urbaine sensible ou dans une zone franche urbaine et employé à temps plein pendant une période d'au moins six mois.

Cet article renvoie à un décret le soin de fixer les obligations déclaratives des personnes et organismes auxquels s'applique l'exonération.

Le décret n° 2006-1796 du 23 décembre 2006 pris pour l'application de l'article 44 *octies* A du code général des impôts procède en conséquence aux modifications pour coordination requises dans l'annexe III du code général des impôts de manière à fixer ces obligations déclaratives, sur le même modèle que les obligations prévalant dans le cadre des dispositifs d'exonération similaires existants.

D. L'AGENCE NATIONALE POUR LA COHÉSION SOCIALE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

L'**article 38** de la présente loi, instituant l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé), renvoie à un décret en Conseil d'État la fixation de ses règles d'organisation et de fonctionnement.

Le décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006, pris à cette fin, fixe notamment la composition du conseil d'administration de l'agence, ainsi que ses modalités de réunion et de délibération et ses prérogatives. Ce conseil est, conformément à la loi, constitué à parité de représentants de l'État et d'autres catégories de personnalités. Il comprend selon le décret :

- vingt-quatre représentants de l'État ;

- huit des organisations syndicales représentatives nationales d’employeurs et de salariés ;
- un député et un sénateur ;
- trois représentants des collectivités locales (communes, départements et régions) ;
- un représentant de la Caisse nationale d’allocations familiales (CNAF) et un de la mutualité ;
- quatre représentants du monde associatif ;
- un représentant des chambres consulaires ;
- quatre personnalités qualifiées.

Il est cependant à noter qu’alors que la loi prévoit une représentation au conseil « *des caisses nationales de sécurité sociale* », seule la CNAF y est présente selon le décret.

Le président du conseil d’administration et le directeur général sont désignés comme la loi le dispose par l’État (par décret).

Le conseil d’administration et sa présidente, Mme Alix de la Bretesche, ont été nommés par un arrêté et un décret en date des 5 et 6 octobre 2006 ; cinq réunions du conseil sont programmées en 2007. Il a par ailleurs été indiqué que l’agence disposerait pour cette année d’un budget d’environ 500 millions d’euros.

Dans la logique de la présente loi, qui fait des préfets de département les délégués de l’agence, le décret en fait les ordonnateurs secondaires des crédits qui leur sont délégués.

C’est en revanche dans le silence de la loi, qui n’en traite pas, que le décret instaure un échelon régional pour l’agence, distinct de l’échelon départemental et non superposé : l’agence doit avoir des directeurs régionaux, gérant des dotations budgétaires distinctes de celles confiées aux préfets ; des comités régionaux pour la cohésion sociale et l’égalité des chances sont mis en place et adopteront les programmes régionaux de l’agence.

E. LA NOUVELLE PROCÉDURE DE TRANSACTION EN MATIÈRE DE DISCRIMINATIONS

L’**article 41** de la présente loi dote la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité (HALDE) du pouvoir de proposer en matière de discrimination une transaction alternative aux procédures pénales : entourée de garanties procédurales et soumise à l’homologation du procureur de la République, cette transaction peut comporter (alternativement ou cumulativement) une amende maximale de 3 000 ou 15 000 euros (selon que l’auteur des faits est

une personne physique ou morale), une mesure de publicité, l'indemnisation de la victime.

Un décret doit préciser les modalités d'application de cette nouvelle procédure. Le décret n° 2006-641 du 1^{er} juin 2006 apporte effectivement un certain nombre de précisions et de garanties nécessaires s'agissant d'une procédure quasi pénale : garantie de collégialité (le président de la HALDE agira sur la base d'un mandat de transaction délibéré par son collègue) ; règles de notification et de délais ; précisions quant au contenu détaillé imposé pour la proposition de transaction... D'après les éléments transmis au rapporteur, une poignée de transactions ont d'ores et déjà été engagées, acceptées par les parties et transmises au parquet pour homologation, aucune procédure n'étant encore parvenue à son terme.

Le même article 41 dispose que les agents de la HALDE assermentés et habilités à cet effet ont désormais le pouvoir de constater par procès-verbal les délits de discrimination.

Le décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 a notamment pour objet de fixer les conditions de cette habilitation, en particulier le serment que prononceront les intéressés à cette occasion.

F. LE CONTRAT DE RESPONSABILITÉ PARENTALE

L'**article 48** de la présente loi, instaurant un contrat de responsabilité parentale (CRP) que le président du conseil général pourra proposer aux parents en cas d'absentéisme scolaire, de « *trouble porté au fonctionnement d'un établissement scolaire ou de toute autre difficulté liée à une carence de l'autorité parentale* », renvoie à un décret en Conseil d'État :

- le contenu du contrat ;
- sa durée ;
- les modalités de saisine du président du conseil général (par diverses autorités visées par la loi : inspecteur d'académie, chef d'établissement scolaire, maire, directeur de la caisse d'allocations familiales et préfet) et de conclusion du contrat ;
- les conditions d'information des autorités de saisine, par le président du conseil général, sur la conclusion et la mise en œuvre du CRP.

Le décret n° 2006-1104 du 1^{er} septembre 2006 répond à ces prescriptions. Il fixe la durée maximale du CRP à six mois, avec une possibilité de renouvellement sans excéder une année au total. Il précise que le pouvoir de saisine du président du conseil général en vue de proposer un CRP à une famille ne peut être exercé que par l'inspecteur d'académie lorsque l'absentéisme scolaire motive la saisine et par le chef d'établissement lorsqu'elle est fondée sur un

trouble porté au fonctionnement de l'établissement. Il prévoit naturellement, puisqu'il s'agit d'une forme de sanction, une procédure contradictoire préalable avant une éventuelle suspension des prestations familiales pour non signature ou non respect du CRP (information des parents, possibilité pour eux de présenter des observations et de se faire assister, motivation des décisions...).

G. LE SERVICE CIVIL VOLONTAIRE

L'**article 52** de la présente loi instaure un agrément de service civil volontaire que délivrera l'Acsé pour des « missions d'accueil » de jeunes par des organismes ayant une mission d'intérêt général ou d'insertion professionnelle : le service civil volontaire ne constitue pas un nouveau statut mais un « label » applicable à divers modes d'accompagnement des jeunes en difficulté éventuellement préexistants. Ce label permettra aux organismes concernés de bénéficier de subventions de l'Acsé. La loi renvoie à un décret les conditions d'application de l'article 52 et en particulier les règles d'attribution de ces subventions et de prise en charge financière des jeunes concernés.

Le décret n° 2006-838 du 12 juillet 2006 précise les conditions d'exercice du service civil volontaire : il a une durée minimale continue de six, neuf ou douze mois, avec une durée hebdomadaire d'au moins vingt-six heures ; le jeune est placé dans un statut choisi entre un certain nombre de formules (contrat de volontariat associatif, contrat d'accompagnement dans l'emploi, volontariat international, cadet de la République, *etc.*). Enfin, le décret renvoie à un autre décret les conditions du financement par l'Acsé des missions de service civil.

Le décret n° 2006-1024 du 21 août 2006 fixe ces conditions : l'aide accordée pour chaque jeune pris en charge est conditionnée à la passation d'une convention avec l'Acsé, dont le contenu est détaillé, et versée par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA). Le montant prévu dépend du type de statut du jeune : pour un jeune en contrat de volontariat associatif, par exemple, 90 % au plus de l'indemnité versée au jeune est remboursé à l'organisme d'accueil, avec en outre une aide spécifique pour sa couverture sociale ; par ailleurs, 75 euros sont attribués mensuellement au titre de la formation aux valeurs civiques du jeune et 100 au titre de son accompagnement.

En 2007, 28 millions d'euros devraient être alloués à ce dispositif. L'objectif quantitatif est d'offrir à 50 000 jeunes la possibilité de s'engager.

III.- LES MESURES D'APPLICATION RÉGLEMENTAIRES RESTANT À PRENDRE

A. L'APPRENTISSAGE

Le dernier alinéa de l'**article 2** de la présente loi, qui insère dans le code de l'éducation un article L. 337-3 portant création de la formation d'apprenti junior, prévoit que les dépenses de transport scolaire spécifiquement liées à la formation d'apprenti junior sous statut scolaire donnent lieu à une compensation au département par l'État, dans des conditions fixées par décret.

Selon les informations transmises au rapporteur par les services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *« la rédaction de ce décret est coordonnée par la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO, ministère de l'éducation nationale). Elle se fera en lien avec les services du ministère de l'intérieur (la direction générale des collectivités locales, qui a compétence sur les compensations de décentralisation). Au préalable, il est prévu une concertation avec l'Association des départements de France (ADF) »*. La date de publication est fixée aux « tous prochains mois ».

B. L'EMPLOI ET LA FORMATION

L'**article 11** de la présente loi insère dans l'article L. 611-1 du code de l'éducation une disposition renvoyant à un décret en Conseil d'État le soin de déterminer les conditions dans lesquelles sont ouvertes et agréées, dans chaque région, des classes préparatoires aux écoles ouvertes principalement aux élèves provenant d'établissements situés en zone d'éducation prioritaire.

Selon les informations transmises au rapporteur par les services du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, *« un projet de décret en Conseil d'État a été rédigé par la direction générale de l'enseignement supérieur (DGES, ministère de l'éducation nationale). Il sera mis en circulation pour avis des différents ministres cosignataires (ayant la tutelle d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'une école d'application susceptible d'ouvrir ce type de classes), avant saisine du Conseil d'État.*

« Par ailleurs, et en complément de ces mesures, M. Gilles de Robien, ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, a présenté le 23 novembre 2006 au lycée Michelet, à Vanves, son plan d'action pour augmenter le nombre d'élèves boursiers dans les classes préparatoires aux grandes écoles : soutien par le Centre national d'enseignement à distance (CNED) ; mobilisation des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires ; intégration des classes préparatoires aux grandes écoles dans l'architecture européenne des études (LMD) et rénovation de la filière littéraire

pour plus de débouchés ; parcours de réussite sécurisés pour les lycéens issus de milieux modestes ».

L'**article 17** de la présente loi procède notamment à une modification de l'article L. 118-2-2 du code du travail, de manière à préciser que les sommes affectées au financement des centres de formation d'apprentis et des actions arrêtées en application des contrats d'objectifs et de moyens en matière d'apprentissage sont intégralement versées aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Cet article renvoie à un décret pris après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie le soin de fixer les modalités de ces versements ainsi que de déterminer les modalités de financement des actions nationales de communication et de promotion de l'apprentissage.

L'article L. 118-2-2 a cependant fait l'objet d'une autre modification – postérieure à la loi du 31 mars 2006 – avec l'article 55 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, modification destinée à permettre aux centres de formation d'apprentis nationaux de retrouver la part de l'affectation des fonds qui leur était destinée (affectation rendue impossible du fait d'une rédaction initiale imparfaite) : de ce fait, le décret d'application de l'ensemble de ce dispositif de financement, tel qu'il résulte de la rédaction de l'article L. 118-2-2 du code du travail, n'a pu encore être pris à ce jour.

L'**article 23** de la présente loi crée une formation spécifique obligatoire sur les droits et obligations attachés à l'exploitation d'un débit de boissons ou d'un établissement pourvu d'une licence restaurant, à l'attention de ces exploitants. Cet article renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de fixer ses modalités d'application.

Selon les informations transmises au rapporteur, ce décret est en cours de finalisation et doit en outre encore être soumis à la concertation des professionnels concernés, avant son passage devant le Conseil d'État.

L'**article 24** de la présente loi insère dans le code du travail un nouvel article L. 121-6-1 aux termes duquel, dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les informations demandées à un candidat à un emploi ou à un salarié, destinées à apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles, quand elles sont communiquées par écrit par un candidat à l'emploi, doivent être examinées dans des conditions préservant son anonymat. Cet article renvoie à un décret en Conseil d'État le soin de fixer ses modalités d'application.

Interrogés par le rapporteur sur le moment de la publication de ce décret, les services du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ont apporté les éléments de réponse suivants :

« (...) les partenaires sociaux ont conclu le 11 octobre 2006, après neuf mois de négociation, un accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise. Cet accord signé par l'ensemble des partenaires sociaux, à l'exception de la CFE-CGC, prévoit notamment l'expérimentation de dispositifs visant à préserver l'anonymat des candidatures au sens du nouvel article de la loi pour l'égalité des chances. Un premier bilan d'évaluation de ces pratiques et leur intérêt est prévu avant le 31 décembre 2007.

« Il convient de rappeler que certaines expériences ont déjà été menées.

« L'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) a mis en ligne sur son site anpe.fr une « banque de profils » permettant la mise en relation d'offres d'emploi et des profils anonymes des candidats.

« Le ministre [délégué à la promotion de l'égalité des chances] Azouz Begag a lancé un portail Internet www.diversité-emploi.com en partenariat avec le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et l'ANPE et un moteur de recherche « Monster ». Différents services sont proposés sur ce site, notamment aux jeunes diplômés des « quartiers difficiles » pour les mettre en contact avec des recruteurs via la banque de profils de l'ANPE.

« Enfin, certaines entreprises ont décidé, sur la base du volontariat, d'expérimenter le curriculum vitae anonyme (AXA, Norsys...).

« Le bilan de ces expérimentations, qui sera réalisé par les partenaires sociaux avant la fin de l'année 2007, permettra d'évaluer l'impact du curriculum vitae anonyme dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. Le gouvernement pourra alors déterminer les modalités les plus adaptées pour ses conditions d'application aux entreprises de plus de cinquante salariés ».

C. LES ZONES FRANCHES URBAINES

Outre l'apport déjà mentionné auquel il procède s'agissant des exonérations fiscales au titre de l'impôt sur les bénéfices, l'**article 29** de la présente loi rend applicable à l'ensemble des zones franches urbaines, quelle que soit leur date de création, un régime unique d'exonération de fiscalité locale. S'agissant de l'exonération de taxe professionnelle, sont concernées les entreprises employant au plus cinquante salariés au 1^{er} janvier 2006 ou à la date de leur création ou de leur implantation si elle est postérieure ainsi que les établissements créés avant le 1^{er} janvier 2012. Pour ce qui est de l'exonération de taxe foncière sur les propriétés bâties, sont concernés les immeubles situés en zone franche urbaine rattachés entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2011 inclus à un établissement remplissant les conditions pour bénéficier de l'exonération de taxe professionnelle en zone franche urbaine.

L'article 29 renvoie expressément à un décret le soin de fixer les obligations déclaratives des personnes et organismes concernés par les

exonérations de taxe foncière sur les propriétés bâties. Ce décret est encore en cours de préparation.

L'**article 30** de la présente loi porte création d'un régime de déduction fiscale des résultats imposables, au profit des versements effectués dans le cadre de souscriptions en numéraire au capital des entreprises employant au plus cinquante salariés par les grandes entreprises, de manière à favoriser les investissements productifs au sein des zones franches urbaines. Ce nouveau régime prévaut à l'identique dans l'ensemble des zones franches urbaines, quelle que soit leur date de création. Cet article renvoie à un décret le soin de fixer les obligations déclaratives.

Cette disposition ayant fait l'objet, dans le cadre de la loi de finances rectificative pour 2006 (n° 2006-1771 du 30 décembre 2006), d'une modification de manière à pouvoir être placée dans le champ de la procédure dite *de minimis*, le décret d'application reste à prendre.

L'**article 31** de la présente loi est relatif au régime d'exonération de cotisations sociales patronales de sécurité sociale, de cotisations au fonds national d'aide au logement et de versement transport. Il concerne les entreprises employant au plus cinquante salariés au 1^{er} janvier 1997 (pour les zones créées en 1997), au 1^{er} janvier 2004 (pour les zones créées en 2004), au 1^{er} août 2006 (pour les zones créées en 2006) ou à la date de leur création ou de leur implantation avant le 1^{er} janvier 2012 (et ce pour l'ensemble des zones quelle que soit leur date de création). Cette exonération s'applique aux salariés en contrat à durée indéterminée ou déterminée présents à la date de création ou d'implantation de l'entreprise en zone franche urbaine, transférés en zone franche urbaine avant le 1^{er} janvier 2012 ou embauchés dans les cinq ans qui suivent la création ou l'implantation de l'entreprise dans la zone.

L'**article 32** de la présente loi prévoit un régime spécifique d'exonération de cotisations patronales au profit des associations qui se créent ou s'implantent avant le 1^{er} janvier 2012 dans une zone franche urbaine, quelle que soit sa date de création. L'exonération s'applique uniquement aux salariés résidant dans la zone franche urbaine ou dans une zone urbaine sensible située dans la même unité urbaine que la zone franche urbaine, salariés présents à la date de création ou d'implantation de l'association en zone franche urbaine ou embauchés dans les cinq ans qui suivent la création ou l'implantation de l'association dans la zone.

L'**article 33** de la présente loi procède à une modification du régime de la clause dite clause d'embauche locale dans les zones franches urbaines, en précisant que pour les entreprises implantées après le 1^{er} janvier 2002 et désireuses de bénéficier de l'exonération de cotisations patronales, obligation est faite, à partir de la troisième embauche (les deux premières embauches ouvrant droit à l'exonération de cotisations patronales) d'embaucher ou d'employer au moins un tiers de leurs salariés parmi les habitants d'une zone urbaine sensible. En revanche, pour les entreprises implantées avant le 1^{er} janvier 2002, la clause

d'embauche reste fixée à au moins un cinquième de résidents de la zone franche urbaine d'implantation.

L'**article 34** de la présente loi porte modification du régime d'exonération de cotisations sociales applicable aux personnes exerçant une activité non salariée non agricole installées dans une zone franche urbaine, établissant ainsi, selon la même logique que celle qui prévaut pour les articles précédents, un régime unifié. Sont ainsi exonérés les artisans, commerçants et chefs d'entreprise ayant la qualité de travailleur indépendant, pour les activités existantes en zone franche urbaine le 1^{er} janvier 1997 (pour les zones créées en 1997), le 1^{er} janvier 2004 (pour les zones créées en 2004) et le 1^{er} août 2006 (pour les zones créées en 2006) et les débuts d'activité avant le 1^{er} janvier 2012 quelle que soit la date de création de la zone.

L'ensemble de ces articles 31, 32, 33 et 34 ne renvoient pas expressément pour leur application à la publication d'un décret mais leur mise en œuvre suppose toutefois que soient précisés un certain nombre d'éléments d'ordre réglementaire, relatifs par exemple à la définition des salariés et entreprises pris en considération pour la détermination de ces exonérations, à l'image des dispositions prévues pour le régime qui prévalait jusqu'à la loi dans les zones franches urbaines existantes aux termes du décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et de l'article 146 modifié de la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001) afférents aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de redynamisation urbaine et abrogeant les décrets n° 97-125 et n° 97-126 du 12 février 1997. Ces dispositions sont toutefois encore à prendre.

D. LA LUTTE CONTRE LES INCIVILITÉS

Les **articles 50 et 51** de la présente loi visent à renforcer les responsabilités des maires dans la lutte contre les incivilités.

Le premier étend les pouvoirs de constatation des agents de police municipale à une liste de contraventions à fixer par décret en Conseil d'État (sous réserve qu'elles n'exigent pas d'actes d'enquête et qu'il ne s'agisse pas d'atteintes à l'intégrité des personnes). Selon l'exposé des motifs du projet de loi, la liste de ces infractions punies d'une peine contraventionnelle, dites « incivilités », pourrait comprendre notamment la divagation d'animaux dangereux, les nuisances sonores et les jets d'immondices.

Le second vise tout à la fois à mieux associer les maires à la sanction de la petite délinquance et à développer des alternatives aux poursuites et peines classiques. Il donne au maire, pour les incivilités précitées, lorsqu'elles ont porté préjudice à un bien de la commune, la faculté de proposer au contrevenant une transaction consistant en la réparation du préjudice ou un travail non rémunéré, transaction soumise à l'homologation de l'autorité judiciaire. Pour le cas des

contraventions qui n'ont pas été commises au préjudice de la commune, le maire peut proposer au parquet de recourir à une des mesures alternative aux poursuites pénales qui existent déjà. Un décret en Conseil d'État doit préciser les conditions d'application de l'article.

Un projet de décret a été transmis au rapporteur. Il répond effectivement aux prescriptions des présents articles 50 et 51 : il dresse ainsi la liste des contraventions au code pénal qui pourront être constatées par procès-verbal par les agents de police municipale (divagation d'animaux dangereux ; menaces de violences ; tapages injurieux ou nocturnes ; excitation d'animaux dangereux ; menaces de destruction ; abandon d'ordures et déchets ; dégradations légères ; abandon d'armes ou d'objet dangereux ; atteintes et mauvais traitements à animal). Ce projet précise également le déroulement de la procédure de transaction en apportant les garanties habituelles dans ce genre de cas (règles de notification, droit d'être assistée pour la personne en cause, précisions sur l'ensemble des éléments que la proposition de transaction doit obligatoirement mentionner...).

Toutefois, le projet de loi relatif à la prévention de la délinquance, en fin d'examen parlementaire, pouvant interférer avec les questions traitées aux présents articles 50 et 51, la parution du décret d'application susmentionné est suspendue.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a examiné au cours de sa réunion du mercredi 24 janvier 2007, en présence de **M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement**, **M. Azouz Begag, ministre délégué à la promotion de l'égalité des chances**, **M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes**, et **Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité**, le rapport de **M. Laurent Hénart** sur la mise en application de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Un débat a suivi l'exposé du rapporteur.

Le président Jean-Michel Dubernard a félicité le rapporteur pour son exposé clair et synthétique.

M. Maurice Giro a fait part de sa crainte que le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) n'ait donné lieu à un malentendu, certains responsables de missions locales ayant tendance à considérer l'allocation maximum prévue pour chaque contrat comme devant être systématiquement versée.

M. Bernard Perrut a souhaité témoigner de la satisfaction qu'il a observée sur le terrain quant à la mise en œuvre des dispositifs, ainsi d'ailleurs qu'a pu le noter **M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes**, lors d'un déplacement récent dans le Rhône, **Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité**, devant quant à elle s'y rendre très prochainement. Le SEJE, en particulier, créé par une loi de 2002 dont lui-même était rapporteur, mais qui a été enrichi par la présente loi, est un succès, puisque ce contrat a bénéficié au total à plus de 300 000 jeunes. On attend beaucoup aussi des nouvelles dispositions favorisant l'apprentissage, qui mériteraient cependant d'être mieux connues : il faut expliquer aux jeunes, et ce dès le collège, que l'apprentissage junior n'est pas une formation au rabais. Les chiffres montrent, cela dit, une évolution positive au cours des derniers mois. Si la situation de l'emploi s'améliore d'une façon générale, ce n'est pas le fait du hasard, mais le fruit d'un ensemble de mesures visant à favoriser l'emploi et la formation. S'agissant toutefois des entreprises d'insertion, certaines associations, qui font un remarquable travail de terrain, rencontrent des difficultés financières et ont besoin d'être rassurées.

M. Denis Jacquat a estimé que le succès de la zone franche urbaine de Metz-Borny atteste que les outils créés par la présente loi contribuent à améliorer la situation de l'emploi. Le taux de chômage de longue durée y est désormais inférieur à celui de l'agglomération comme à celui de la région, et les personnes en difficulté qui habitent ce secteur ont conscience que les emplois créés, même s'il ne s'agit pas de contrats à durée indéterminée, constituent un premier pas vers l'insertion. À cet égard, il est essentiel que la durée des contrats d'avenir reste de vingt-quatre mois, et ne soit pas ramenée à sept mois comme il en avait été

question : l'expérience montre en effet que la réinsertion des publics en difficulté est une œuvre de longue haleine.

Le président Jean-Michel Dubernard a souligné, concernant la remarque du rapporteur relative à l'origine parlementaire de certaines dispositions du projet, qu'on peut comprendre à cet égard l'absence de concertation préalable pour la rédaction des textes d'application, mais que pour autant ces articles doivent être pris en compte.

En réponse aux intervenants, **les ministres** ont apporté les précisions suivantes.

M. Jean-Louis Borloo, ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, a souligné que les dispositifs doivent évoluer en permanence pour s'adapter à une situation elle-même changeante, tout en restant néanmoins dans la logique quinquennale du plan de cohésion sociale. Celui-ci comporte trois volets – emploi, logement, égalité des chances – et ses quelque vingt programmes sont tous en fonctionnement ; les objectifs quantitatifs – pour les programmes qui en étaient assortis – sont tous respectés, voire légèrement dépassés. C'est dans cette logique générale que s'inscrit l'application de la loi du 31 mars 2006.

M. Gérard Larcher, ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, a fait le point sur le nombre de jeunes bénéficiant des différents dispositifs : 402 000 étaient apprentis à la fin de novembre 2006, dont 12 000 au titre de la formation d'apprenti junior – l'objectif était de 15 000, mais la mobilisation de certaines collectivités, notamment régionales, a été faible ; 58 500 bénéficiaient de la nouvelle formule du SEJE à la même date ; 23 000 étaient dans un parcours d'accès à la vie active (PAVA) à la mi-décembre 2006 ; 140 000, enfin, avaient conclu un contrat de professionnalisation à la fin de l'année 2006.

Les principaux décrets concernant la partie relative au travail et à l'emploi de la loi du 31 mars 2006 ont été pris. Parmi ceux qui restent à prendre figure notamment le décret, passablement technique mais dont les incidences sur les centres de formation des apprentis (CFA) sont importantes, relatif à l'affectation de la fraction dite « Trésor public » de la taxe d'apprentissage : il est en préparation à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) et un accord a été trouvé avec la direction de la législation fiscale (DLF) du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

S'agissant du CV anonyme, il convient d'attendre le bilan qui sera fait, à la fin de l'année 2007, de l'expérimentation menée dans le cadre de l'accord conclu par les partenaires sociaux.

Une convention signée par l'Etat et les membres du Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) permettra d'affecter dès 2007 aux centres de formation d'apprentis des moyens financiers considérables, en provenance du Fonds unique de péréquation.

Le nombre de CIVIS signés à la fin de l'année 2006 était de 310 000. Accroître ce nombre n'est pas un objectif en soi et serait même contre-productif :

il s'agit d'enclencher le mécanisme conduisant à l'insertion professionnelle. Quant au CIVIS « renforcé », qui concerne 150 000 jeunes, il n'est pas destiné à tous les publics : l'allocation n'est versée qu'à la condition que le jeune n'ait pas d'autres revenus, or il existe beaucoup de solutions rémunérées, comme les stages de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), les formations en alternance, les contrats de professionnalisation, les stages en entreprise ou encore les actions préparatoires au recrutement. D'un montant de 900 euros maximum, cette allocation peut consister en une aide au logement – 20 000 places supplémentaires ont été ouvertes en foyers de jeunes travailleurs (FJT) –, à l'habillement, voire à la restructuration personnelle, l'octroi et l'emploi des fonds étant laissés à l'appréciation des responsables des missions locales. Il ne s'agit donc pas d'un « droit de tirage », ainsi que le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes a d'ailleurs eu l'occasion de le préciser à Bordeaux devant l'assemblée générale de l'Union nationale des missions locales. Il reste qu'il est naturel que l'enveloppe soit abondée en faveur des bassins d'emploi dont la situation est difficile.

Quant aux subsides du Fonds social européen, la France a obtenu, non sans de longues discussions, que les missions locales soient prioritaires, sous réserve toutefois que soient respectés les objectifs du fonds, à savoir conduire les jeunes vers l'emploi ou vers une situation leur permettant d'y accéder.

S'agissant de la formation d'apprenti junior, il convient de rappeler qu'elle ne remet pas en cause la scolarité obligatoire jusqu'à seize ans, ni n'exonère de l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences, que les apprentis juniors ne quittent pas le collège en fin de cinquième – c'est l'âge et non le niveau d'études qui donne le droit d'entrée dans cette formation – et que l'apprenti junior ne redouble pas sa première année de parcours d'initiation aux métiers, mais peut la poursuivre. Il faut également rendre hommage aux principaux de collège, qui ont contribué à la mise en œuvre du dispositif dans le cadre de l'orientation scolaire et compris qu'il s'agissait de permettre à des jeunes ayant l'intelligence du geste de trouver leur voie et un équilibre personnel auxquels ils n'accédaient pas par l'enseignement théorique classique.

Enfin, le décret relatif à la formation des exploitants de débits de boisson est encore en cours de concertation.

Mme Catherine Vautrin, ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité, a indiqué qu'en application de l'article 29 de la loi du 31 mars 2006, 15 nouvelles zones franches urbaines ont été créées, portant le total de ces zones à 100, qui couvrent une population totale de 1,7 million d'habitants, soit près d'un tiers de la population des zones urbaines sensibles. Si les critères retenus sont bien ceux fixés par la loi, le taux de chômage reste toutefois l'élément principalement pris en compte. Par ailleurs, 31 zones franches urbaines existantes verront leur périmètre étendu par un décret en Conseil d'État, actuellement en cours d'examen.

Certains décrets relatifs aux exonérations sociales et fiscales restent également à prendre. Celui modifiant le décret du 17 juin 2004 relatif aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de

redynamisation urbaine le sera avant la fin du premier trimestre 2007. Celui prévu à l'article 30 n'a pas encore pu être pris car le dispositif initialement prévu à cet article n'a pas reçu l'accord de la Commission européenne et a dû être modifié dans la loi de finances rectificative pour 2006. Quant à l'assouplissement de la procédure d'autorisation des implantations commerciales en zones franches urbaines, prévu par l'article 36 de la loi, cette mesure ne nécessite pas de décret pour son application.

S'agissant de la lutte contre les incivilités, un projet de décret a été rédigé par le ministère de la justice, mais il ne sera finalisé qu'après l'aboutissement du processus législatif en cours relatif à la prévention de la délinquance.

Enfin, le décret précisant l'organisation et les modalités de fonctionnement de l'Acse a été publié le 30 juillet 2006. Son conseil d'administration s'est réuni pour la première fois le 19 octobre dernier. L'Agence est pleinement opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2007.

M. Azouz Begag, ministre délégué à la promotion de l'égalité des chances, revenant sur la question du CV anonyme, a souligné avoir rencontré, à l'occasion du « Tour de France de la diversité », plus de 3 000 chefs d'entreprise prêts à s'engager pour la promotion de la diversité et le refus de la discrimination. On observe en outre, depuis deux ans, un phénomène important : l'existence et l'action de la HALDE, grâce en particulier à son président, M. Louis Schweitzer, sont connues d'un nombre croissant de gens, qui n'hésitent pas, ainsi qu'en témoignent les chiffres, à se saisir de cet outil que la loi a mis au service de l'égalité, lorsqu'ils sont les victimes ou les témoins de discriminations, que ce soit en matière d'emploi, de logement ou même d'accès aux lieux de distraction, montrant par là qu'ils font du droit à l'égalité une exigence personnelle.

Il a par ailleurs salué la nomination du journaliste Rachid Arhab au Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA) par le Président de l'Assemblée nationale.

*

La commission a décidé le dépôt du rapport sur la mise en application de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances en vue de sa publication.

ANNEXE

TABLEAU DE SUIVI DE L'APPLICATION DE LA LOI N° 2006-396 DU 31 MARS 2006 POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Articles de la loi	Base légale (dispositions insérées ou modifiées par la loi)	Textes d'application
Article 2	Code de l'éducation, art. L. 337-3	Décret n° 2006-764 du 30 juin 2006 Circulaire n° 2006-108 du 30 juin 2006 Décret non publié
Article 4	Code général des impôts, art. 244 <i>quater</i> G	Décret n° 2006-907 du 21 juillet 2006
Article 8 (loi n° 2006-457 du 21 avril 2006)	Code du travail, art. L. 322-4-6	Décret n° 2006-692 du 14 juin 2006
	Code du travail, art. L. 322-4-17-3	
Article 9	-	Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006
Article 10	Code de la sécurité sociale, art. L. 242-4-1	Décret n° 2006-757 du 29 juin 2006
	Code de la sécurité sociale, art. L. 412-8	Décret n° 2006-1627 du 18 décembre 2006
Article 11	Code de l'éducation, art. L. 611-1	Décret non publié
Article 16	Code général des impôts, art. 225	Instruction fiscale n° 204 du 12 décembre 2006
Article 17	Code du travail, art. L. 118-2-2	Décret non publié
Article 23	Code de la santé publique, art. L. 3332-1-1	Décret non publié
Article 24	Code du travail, art. L. 121-6-1	Décret non publié
Article 26	Loi n° 95-115 du 4 février 1995, art. 42	Décret n° 2006-930 du 28 juillet 2006
		Décret n° 2006-1623 du 19 décembre 2006

Article 29	Code général des impôts, art. 44 <i>octies</i> A	Décret n° 2006-1796 du 23 décembre 2006
	Code général des impôts, art. 1383 C <i>bis</i>	Décret non publié
Article 30	Code général des impôts, art. 217 <i>sexdecies</i>	Décret non publié
Article 31	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, art. 12	Décret non publié
Article 32	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, art. 12-1	Décret non publié
Article 33	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, art. 13	Décret non publié
Article 34	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, art. 14	Décret non publié
Article 38	Code de l'action sociale et des familles, art. L. 121-14 à L. 121-18	Décret n° 2006-945 du 28 juillet 2006
Article 41	Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, art. 2, 8, 11-1 à 11-3 et 12	Décrets n° 2006-641 du 1 ^{er} juin 2006 et n° 2007-55 du 11 janvier 2007
Article 48	Code de l'action sociale et des familles, art. L. 222-4-1	Décret n° 2006-1104 du 1 ^{er} septembre 2006
	Code de l'éducation, art. L. 131-8 et L. 131-9	
	Code de la sécurité sociale, art. L. 521-2 et L. 552-3	
Article 50	Code général des collectivités territoriales, art. L. 2212-5, L. 2512-16 et L. 2512-16-1	Décret non publié
Article 51	Code de procédure pénale, art. 44-1	Décret non publié
Article 52	Code de l'action sociale et des familles, art. L. 121-19	Décrets n° 2006-838 du 12 juillet 2006 et n° 2006-1024 du 21 août 2006