

PROPOSITION DE LOI POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
N° 3369

---

**A M E N D E M E N T**

---

Présenté par

M Lionel TARDY,

---

**Article additionnel**

**Après l'Article 4**

Insérer l'article suivant :

« Au premier alinéa de l'article L.6222-31 du code du travail, après les mots : « que peut nécessiter sa formation, », sont insérés les mots : « y compris l'usage des machines dangereuses, ».

---

**EXPOSE SOMMAIRE**

L'accès aux machines dangereuses représente un véritable casse-tête dans certaines filières, car leur usage est quotidien et absolument nécessaire.

Le principe est l'interdiction d'accès pour les mineurs, avec des dérogations. Mais ce système ne fonctionne pas car personne parmi les différents intervenants, ne veut prendre la responsabilité de signer les dérogations.

Il faut donc sortir de ce blocage en fixant dans la loi la personne responsable. Il est proposé ici que ce soit l'employeur, car c'est lui qui a le contrôle des machines et peut le mieux assurer l'encadrement du jeune en formation quand il est dans les locaux de l'entreprise.

PROPOSITION DE LOI POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
N° 3369

---

**A M E N D E M E N T**

---

Présenté par

M Lionel TARDY,

---

**Article additionnel**

**Après l'Article 4**

Insérer l'article suivant :

L'article L.6325 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour certaines formations limitativement énumérées par décret, et dans des conditions fixées par ce décret, le salarié peut accomplir tous les travaux que peut nécessiter son poste de travail, y compris l'usage des machines dangereuses, sous la responsabilité de l'employeur ».

---

**EXPOSE SOMMAIRE**

L'accès aux machines dangereuses représente un véritable casse-tête dans certaines filières, car leur usage est quotidien et absolument nécessaire.

Le principe est l'interdiction d'accès pour les mineurs, avec des dérogations. Mais ce système ne fonctionne pas car personne parmi les différents intervenants, ne veut prendre la responsabilité de signer les dérogations.

Il faut donc sortir de ce blocage en fixant dans la loi la personne responsable. Il est proposé ici que ce soit l'employeur, car c'est lui qui a le contrôle des machines et peut le mieux assurer l'encadrement du jeune en formation quand il est dans les locaux de l'entreprise.

## **AMENDEMENT**

**CE 6**

présenté par  
MM. Serge Poignant et Jean-Charles Taugourdeau

-----

### **ARTICLE ADDITIONNEL**

#### **APRÈS L'ARTICLE 6**

Insérer l'article suivant :

Le second alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail est rédigé comme suit :

« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins 15 ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue par l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation. »

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article L. 6222-1 du code du travail permet l'accès à l'apprentissage aux jeunes de 16 ans à 25 ans.

Des aménagements ont été mis en place, pour l'ouvrir aux jeunes âgés de 15 ans qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire la classe de troisième.

Par dérogation, une circulaire du Ministère de l'Education Nationale du 30 mai 1997, reprise par la note DGEFP du 26 septembre 2008, offre aux jeunes âgés de 14 ans la possibilité d'entrer en apprentissage (avec autorisation de l'inspection académique) dès lors qu'ils auront atteint 15 ans au cours du second semestre de l'année de signature du contrat et achevé la classe de troisième.

Cette circulaire et cette note n'ont toutefois aucun fondement législatif ou réglementaire, ce qui conduit régulièrement à une remise en cause de ces dispositions et à des refus d'entrer en apprentissage pour ces jeunes de 14 ans même lorsqu'ils remplissent les conditions précitées.

Alors que l'objectif est de favoriser le développement de l'apprentissage, il en résulte une discrimination entre les jeunes dans l'accès à l'apprentissage.

Pour illustrer ces propos, en 2011 :

- un jeune né avant le 30 juin 1996 (qui a donc 15 ans révolus) pourra accéder à l'apprentissage s'il a terminé la classe de 3ème sans dérogation, à compter du premier jour des vacances scolaires,

- un jeune né courant du second semestre de l'année 1996, qui aura suivi une scolarité normale, c'est-à-dire sans avance particulière ni redoublement, inscrit régulièrement en classe de troisième, ne pourra pas conclure de contrat d'apprentissage avant sa date d'anniversaire. Pour certains d'entre eux, cela revient à perdre une année de formation compte tenu de la saisonnalité des contrats d'apprentissage.

Pour permettre une égalité de traitement entre les jeunes, l'article L. 6222-1 du code du travail est modifié pour inscrire dans la loi les dispositions de la circulaire de 1997, rappelées par la note de la DGEFP de 2008.

PROPOSITION DE LOI POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
N° 3369

---

**A M E N D E M E N T**

---

Présenté par

M Lionel TARDY,

---

**Article additionnel**

**Après l'Article 6**

Insérer l'article suivant :

L'article L.6222-27 du code du travail est ainsi rédigé :

« Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance qui varie en fonction de l'année de formation de l'apprenti. »

---

**EXPOSE SOMMAIRE**

Le dispositif actuel (article L 6222-27 du code du travail) prévoit que :

« Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. »

La grille de rémunérations des apprentis issue de ce texte apparaît comme une source de complexité pour l'entreprise et doit être modifiée afin de favoriser l'accès à l'apprentissage et de simplifier ses modalités de mise en œuvre.

Une rémunération unique, quels que soient l'âge et le niveau de formation de l'apprenti, qui évolue en fonction de l'année de formation dans le cycle d'apprentissage permet de répondre à cet objectif de simplification.

Le dispositif d'apprentissage ayant vocation à être étendu une simplification du dispositif de paye notamment pour les PME serait souhaitable.

Un décret modifiant l'article D. 6222-26 du code du travail permettra de déterminer les taux de rémunération en pourcentage du SMIC correspondant à cette nouvelle grille de rémunération.

PROPOSITION DE LOI POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE  
N° 3369

---

**A M E N D E M E N T**

---

Présenté par

M Lionel TARDY,

---

**Article additionnel**

**Après l'Article 6**

Insérer l'article suivant :

L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le stage ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

---

**EXPOSE SOMMAIRE**

Malgré la sortie d'un décret en 2010, censé mettre un terme aux abus concernant les stages, la situation n'a pas beaucoup évolué et nombre d'entreprises continuent à recruter des stagiaires qui occupent, de fait, un emploi « normal ».

Il est anormal qu'un stage puisse durer un an, et encore plus anormal qu'il puisse être renouvelé. Les stages de longue durée sont pourtant monnaie courante. Une autre pratique, très répandue, consiste à faire occuper des postes par des stagiaires qui se succèdent sur un poste de travail.

Cela entraîne une perte importante de cotisations sociales, et retardent l'arrivée des jeunes sur un emploi stable et correctement rémunéré. Il est plus que temps d'agir afin d'encadrer encore plus strictement les stages, qui soient intégrés ou pas dans un cursus.

**Proposition de loi relative au développement de l'alternance - (n° 3369)**

**AMENDEMENT**

**N°CE 9**

présenté par  
M. Jean-Charles Taugourdeau,  
rapporteur pour avis

X

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL**

Avant l'article 7, insérer l'article suivant :

« L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ils garantissent l'égalité de traitement entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »

**Exposé sommaire**

Les amendements 9, 10 et 11 forment un ensemble de propositions cohérentes.

Il s'agit d'abord de garantir **l'égalité de traitement** entre les salariés d'un groupement d'employeur et ceux de l'entreprise dont il est mis à disposition. A défaut de dispositions spécifiques, le droit en vigueur ne garantit l'égalité de traitement qu'entre les salariés *d'une même entreprise*. Or les salariés d'un groupement mis à disposition d'une entreprise ne devraient pas être traités différemment des salariés de cette entreprise : d'où la proposition d'introduire un article additionnel dans le projet de loi qui prévoit que les *clauses de leur contrat de travail* garantissent cette égalité de traitement. En pratique, les contrats pourront par exemple prévoir, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de groupements, une *prime de poste* visant à assurer cette égalité en matière de rémunération pour chaque poste occupé (amendement 9).

Une fois posé ce principe d'égalité de traitement, il ne paraît plus nécessaire de *conditionner* à la signature d'un accord interprofessionnel ou de branche la suppression de l'obligation de signer un accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés avant d'adhérer à un groupement. D'où la réécriture de l'article 8 pour prévoir directement **l'abrogation de l'article L. 1253-5** qui pose aujourd'hui cette condition (amendement 10).

En revanche, il peut être utile de maintenir la possibilité, qui figure dans la rédaction actuelle de l'article 8 de la proposition de loi, de conclure des accords collectifs spécifiques aux groupements d'employeurs, apportant des garanties complémentaires à celles qui dérivent du principe d'égalité de traitement et des conventions de branches applicables. L'article L. 1253-11 du code du travail ouvre aujourd'hui cette faculté uniquement pour les sujets suivants : polyvalence, mobilité et travail à temps partagé. D'où la proposition qui est faite de supprimer cette restriction afin d'**ouvrir le champ de la négociation** pour les partenaires sociaux (amendement 11).

**Proposition de loi relative au développement de l'alternance - (n° 3369)**

**AMENDEMENT**

N° CE 10

présenté par  
M. Jean-Charles Taugourdeau,  
rapporteur pour avis

X

-----

**ARTICLE 8**

Rédiger ainsi cet article

« L'article L. 1253-5 du même code est abrogé. »

**Exposé sommaire**

Les amendements 9, 10 et 11 forment un ensemble de propositions cohérentes.

Il s'agit d'abord de garantir **l'égalité de traitement** entre les salariés d'un groupement d'employeur et ceux de l'entreprise dont il est mis à disposition. A défaut de dispositions spécifiques, le droit en vigueur ne garantit l'égalité de traitement qu'entre les salariés *d'une même entreprise*. Or les salariés d'un groupement mis à disposition d'une entreprise ne devraient pas être traités différemment des salariés de cette entreprise : d'où la proposition d'introduire un article additionnel dans le projet de loi qui prévoit que les *clauses de leur contrat de travail* garantissent cette égalité de traitement. En pratique, les contrats pourront par exemple prévoir, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de groupements, une *prime de poste* visant à assurer cette égalité en matière de rémunération pour chaque poste occupé (amendement 9).

Une fois posé ce principe d'égalité de traitement, il ne paraît plus nécessaire de *conditionner* à la signature d'un accord interprofessionnel ou de branche la suppression de l'obligation de signer un accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés avant d'adhérer à un groupement. D'où la réécriture de l'article 8 pour prévoir directement **l'abrogation de l'article L. 1253-5** qui pose aujourd'hui cette condition (amendement 10).

En revanche, il peut être utile de maintenir la possibilité, qui figure dans la rédaction actuelle de l'article 8 de la proposition de loi, de conclure des accords collectifs spécifiques aux groupements d'employeurs, apportant des garanties complémentaires à celles qui dérivent du principe d'égalité de traitement et des conventions de branches applicables. L'article L. 1253-11 du code du travail ouvre aujourd'hui cette faculté uniquement pour les sujets suivants : polyvalence, mobilité et travail à temps partagé. D'où la proposition qui est faite de supprimer cette restriction afin d'**ouvrir le champ de la négociation** pour les partenaires sociaux (amendement 11).

**Proposition de loi relative au développement de l'alternance - (n° 3369)**

**AMENDEMENT**

N° CE 11

présenté par  
M. Jean-Charles Taugourdeau,  
rapporteur pour avis

X

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL**

Après l'article 8, insérer l'article suivant :

« A l'article L. 1253-11 du même code, sont supprimés les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements ». »

**Exposé sommaire**

Les amendements 9, 10 et 11 forment un ensemble de propositions cohérentes.

Il s'agit d'abord de garantir **l'égalité de traitement** entre les salariés d'un groupement d'employeur et ceux de l'entreprise dont il est mis à disposition. A défaut de dispositions spécifiques, le droit en vigueur ne garantit l'égalité de traitement qu'entre les salariés *d'une même entreprise*. Or les salariés d'un groupement mis à disposition d'une entreprise ne devraient pas être traités différemment des salariés de cette entreprise : d'où la proposition d'introduire un article additionnel dans le projet de loi qui prévoit que les *clauses de leur contrat de travail* garantissent cette égalité de traitement. En pratique, les contrats pourront par exemple prévoir, comme c'est déjà le cas dans un certain nombre de groupements, une *prime de poste* visant à assurer cette égalité en matière de rémunération pour chaque poste occupé (amendement 9).

Une fois posé ce principe d'égalité de traitement, il ne paraît plus nécessaire de *conditionner* à la signature d'un accord interprofessionnel ou de branche la suppression de l'obligation de signer un accord d'entreprise dans les entreprises de plus de 300 salariés avant d'adhérer à un groupement. D'où la réécriture de l'article 8 pour prévoir directement **l'abrogation de l'article L. 1253-5** qui pose aujourd'hui cette condition (amendement 10).

En revanche, il peut être utile de maintenir la possibilité, qui figure dans la rédaction actuelle de l'article 8 de la proposition de loi, de conclure des accords collectifs spécifiques aux groupements d'employeurs, apportant des garanties complémentaires à celles qui dérivent du principe d'égalité de traitement et des conventions de branches applicables. L'article L. 1253-11 du code du travail ouvre aujourd'hui cette faculté uniquement pour les sujets suivants : polyvalence, mobilité et travail à temps partagé. D'où la proposition qui est faite de supprimer cette restriction afin d'**ouvrir le champ de la négociation** pour les partenaires sociaux (amendement 11).

**AMENDEMENT**

**N°CE 8**

présenté par  
M. Jean-Charles Taugourdeau,  
rapporteur pour avis

X

-----

**ARTICLE 9**

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1253-8 du code du travail est complétée par la phrase suivante :

« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »

**Exposé sommaire**

L'article 9 du projet de loi prévoit que les groupements d'employeurs peuvent déroger au principe de responsabilité solidaire s'ils prévoient dans leurs statuts des règles de répartition des dettes de salaires et de cotisations entre leurs membres. Cet amendement réécrit l'article 9 afin d'assurer un meilleur équilibre entre encouragement au développement des groupements d'employeurs et protection des créanciers.

Il procède pour ce faire à trois modifications :

- *clarifier l'articulation entre responsabilité solidaire et règles de répartition des dettes* en posant que la responsabilité solidaire constitue le principe et les règles de répartition la dérogation, ce qui permet de préciser qu'il n'est pas obligatoire pour les groupements de prévoir des règles de répartition des dettes dans les statuts ;
- *assurer l'opposabilité aux créanciers des règles de répartition*, ce qui est l'objectif de l'article mais n'était pas précisé ;
- *fonder les règles de répartition sur des critères objectifs*, ce qui permettra d'éviter que la possibilité de déroger au principe de responsabilité solidaire ne soit détournée pour organiser l'insolvabilité.

# ASSEMBLEE NATIONALE

Proposition de loi pour le développement de  
l'alternance, la sécurisation des parcours  
professionnels, et le partage de la valeur ajoutée

(N°3369 )

---

**AMENDEMENT**

**CE1**

*présenté par*

*Mme Anne Grommerch*

---

## **Article Additionnel**

### **Après l'article 10**

Insérer l'article suivant :

Après l'article L 3121-4 du code du travail, ajouter un alinéa ainsi rédigé :

« Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

Le temps de trajet journalier pour se rendre et revenir pendant les heures de travail sur le lieu d'exécution du contrat, constitue du temps de travail effectif, sans donner lieu au versement de toute autre contrepartie financière de quelque nature que ce soit. »

## **Exposé des motifs**

Dans le secteur du bâtiment, les ouvriers non sédentaires bénéficient d'un régime d'indemnisation spécifique au regard du temps passé chaque jour pour aller et revenir du chantier. Il s'agit de l'indemnisation des temps de trajet. Ce régime d'indemnisation bénéficie également aux apprentis. Le temps de trajet est le temps passé par l'ouvrier ou l'apprenti, avant le début de la journée de travail et après la journée de travail, pour se rendre du siège social de l'entreprise au chantier et pour en revenir à la fin de la journée de travail. Il s'agit donc bien d'une période qui se situe en dehors des horaires de travail de l'entreprise.

Or, la pratique répandue de nombreuses entreprises les conduits à faire réaliser le temps de trajet pendant les horaires de travail. Aussi le temps passé par les ouvriers en temps de trajet est indemnisé de fait en temps de travail et non plus en temps de trajet. L'indemnisation du temps de trajet est alors plus coûteuse pour les entreprises, mais elles en assument les conséquences en termes de gestion du temps de travail et de trésorerie.

Toutefois, dans cette situation, la Cour de cassation a pris une position qui pénalise financièrement ces entreprises. En effet, elle considère que lorsque le temps de trajet est effectué pendant les horaires de travail, le temps de trajet est certes rémunéré en temps de travail mais doit également faire l'objet du versement de l'indemnité de trajet.

Ainsi, le temps de trajet qui se déroule pendant les horaires de travail est rémunéré deux fois :

- Une fois sur la base du salaire de l'ouvrier concerné

- Une fois sur la base de l'indemnité de trajet

L'objet de cet amendement est de limiter le dédommagement des temps de trajet effectués pendant les heures de travail au seul versement du salaire correspondant sans y ajouter le versement de l'indemnité de trajet, qui représente une charge non négligeable pour les entreprises artisanales du bâtiment.