

N° 359

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2013-2014

Enregistré à la Présidence du Sénat le 12 février 2014

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE après engagement de la procédure accélérée, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,

Par M. Claude JEANNEROT,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : Mme Annie David, présidente ; M. Yves Daudigny, rapporteur général ; M. Jacky Le Menn, Mme Catherine Génisson, MM. Jean-Pierre Godefroy, Claude Jeannerot, Alain Milon, Mme Isabelle Debré, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Gilbert Barbier, Mme Catherine Deroche, vice-présidents ; Mmes Claire-Lise Champion, Aline Archimbaud, MM. Marc Laménie, Jean-Noël Cardoux, Mme Chantal Jouanno, secrétaires ; Mme Jacqueline Alquier, M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Françoise Boog, Natacha Bouchart, Marie-Thérèse Bruguière, Caroline Cayeux, M. Bernard Cazeau, Mmes Karine Claireaux, Laurence Cohen, Christiane Demontès, MM. Gérard Dériot, Jean Desessard, Mmes Muguette Dini, Anne Emery-Dumas, MM. Guy Fischer, Michel Fontaine, Mme Samia Ghali, M. Bruno Gilles, Mmes Colette Giudicelli, Christiane Hummel, M. Jean-François Husson, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Georges Labazée, Jean-Claude Leroy, Gérard Longuet, Hervé Marseille, Mmes Michelle Meunier, Isabelle Pasquet, MM. Louis Pinton, Hervé Poher, Mmes Gisèle Printz, Catherine Procaccia, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roche, René-Paul Savary, Mme Patricia Schillinger, MM. René Teulade, François Vendasi, Michel Vergoz, Dominique Watrin.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (14^{ème} législ.) : 1721, 1733, 1754 et T.A. 288

Sénat : 349, 350 et 360 (2013-2014)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES	9
AVANT-PROPOS	11
EXPOSÉ GÉNÉRAL	13
I. UNE RÉFORME STRUCTURELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LUI DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE.....	13
A. MALGRÉ DES MOYENS IMPORTANTS, LE SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE RESTE TROP INÉGALITAIRE	13
B. LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, CONCRÉTISATION D'UN DROIT UNIVERSEL RECONNU À TOUS LES ACTIFS	15
C. UNE RÉVOLUTION COPERNICIENNE : D'UNE OBLIGATION DE DÉPENSER À UNE OBLIGATION DE FORMER	19
1. <i>L'entretien professionnel, une garantie nouvelle pour les salariés</i>	19
2. <i>Favoriser les formations qualifiantes</i>	20
3. <i>Tourner la page de l'obligation fiscale</i>	21
4. <i>Moderniser les organismes paritaires agréés et renforcer la mutualisation des fonds de la formation.....</i>	23
D. DÉVELOPPER L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR L'APPRENTISSAGE ET UNE ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PLUS EFFICACE.....	25
1. <i>Achever le transfert aux régions des compétences en matière d'apprentissage</i>	25
2. <i>Sécuriser les parcours des jeunes en apprentissage</i>	26
3. <i>Rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage</i>	27
4. <i>Mieux orienter les fonds issus de la taxe d'apprentissage.....</i>	28
5. <i>Des mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion.....</i>	29
6. <i>Intégrer le conseil en évolution professionnelle au service public régional de l'orientation</i>	30
E. LES RÉGIONS, CŒUR DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	32
1. <i>Une décentralisation encore inaboutie</i>	32
a) <i>Des compétences progressivement élargies.....</i>	32
b) <i>La nécessité d'un nouvel approfondissement</i>	33
2. <i>La reconnaissance du service public régional de la formation professionnelle et d'un bloc de compétences des régions</i>	34
a) <i>L'affirmation de la région comme véritable chef de file de la formation professionnelle.....</i>	34
b) <i>De nouveaux moyens d'action</i>	35
F. UNE GOUVERNANCE RÉNOVÉE POUR UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTEURS.....	37
a) <i>Un contrat de plan régional élargi à l'orientation professionnelle et dont la signature est ouverte aux partenaires sociaux</i>	37
b) <i>Une rationalisation bienvenue de la gouvernance nationale, régionale et paritaire de la formation professionnelle.....</i>	37

II. LA RÉNOVATION DE LA DEMOCRATIE SOCIALE	39
A. UNE RÉFORME ATTENDUE ET GLOBALE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE	39
1. <i>Une réforme très attendue.....</i>	39
2. <i>Le critère de l'audience a justifié des règles particulières pour établir une représentativité patronale « ascendante ».....</i>	40
a) <i>Des règles de représentativité adaptées aux spécificités des organisations patronales.....</i>	40
b) <i>Une représentativité patronale « ascendante » qui accorde un rôle essentiel aux branches professionnelles</i>	41
c) <i>Les règles de représentativité sont adaptées au niveau national et interprofessionnel.....</i>	41
3. <i>L'Assemblée nationale a prévu des règles de représentativité spécifiques au niveau national pour le secteur dit « hors-champ ».....</i>	42
4. <i>De nouveaux outils pour accélérer la restructuration des branches professionnelles.....</i>	43
B. DES AMÉNAGEMENTS ESSENTIELLEMENT TECHNIQUES AUX RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE	44
1. <i>Un premier bilan de la loi du 20 août 2008</i>	44
2. <i>Des aménagements techniques et consensuels.....</i>	44
C. UN CADRE GÉNÉRAL POUR LE FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES.....	45
1. <i>Le fonds paritaire rendra transparent le financement des partenaires sociaux afin de mettre un terme au climat actuel de suspicion</i>	45
a) <i>La nécessité de lever les soupçons sur le financement des partenaires sociaux.....</i>	45
b) <i>Un choix volontariste du Gouvernement.....</i>	45
2. <i>Une clarification des rôles des acteurs et des missions</i>	45
3. <i>Des dispositifs de contrôle interne et externe.....</i>	47
D. LE RENFORCEMENT DE LA TRANSPARENCE DES COMPTES DES COMITÉS D'ENTREPRISE.....	47
1. <i>Les conclusions du groupe de travail tripartite animé par la direction générale du travail.....</i>	47
2. <i>Une retranscription fidèle de ses conclusions dans le projet de loi, moyennant quelques adaptations.....</i>	49
III. UNE RÉFORME D'ENVERGURE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET UN RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	50
A. UNE RÉFORME AMBITIEUSE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL	50
1. <i>Une réforme des corps de contrôle et de l'organisation territoriale pour répondre à de nouveaux enjeux, sans remettre en cause l'indépendance des agents de contrôle.....</i>	50
a) <i>Le plan de transformation des contrôleurs en inspecteurs du travail.....</i>	50
b) <i>Une nouvelle réorganisation territoriale.....</i>	51
c) <i>Le maintien de l'indépendance et de la libre décision des agents de contrôle</i>	52
2. <i>Des pouvoirs d'investigation et de vérification renforcés et la volonté de lutter contre les délits d'obstacle</i>	52
a) <i>Des pouvoirs d'investigation renforcés.....</i>	52
b) <i>Des demandes de vérification, d'analyses et de mesurages facilitées</i>	53
c) <i>Un relèvement radical de la sanction en cas de délit d'obstacle.....</i>	53

3. De nouveaux outils à disposition de l'inspection du travail afin de renforcer l'effectivité du droit	53
a) Le dispositif temporaire d'arrêt de travaux ou d'activité	53
b) Les amendes administratives.....	54
c) Les transactions pénales	55
d) Les ordonnances pénales	56
4. Deux demandes d'habilitation à légiférer par ordonnance	57
a) La révision de l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité dans le code du travail	57
b) La mise en cohérence des autres codes avec le code du travail.....	57
 B. UN RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE	 58
 IV. UN PROJET DE LOI À LA JONCTION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA DÉMOCRATIE POLITIQUE	 59
 A. UN CONSTAT PARTAGÉ : LA NÉCESSITÉ D'UNE REFONDATION DU SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE.....	 59
 B. LE SUCCÈS DE LA MÉTHODE DU GOUVERNEMENT : UNE NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE ET DES TRAVAUX QUADRIPARTITES SUR LA FORMATION COURONNÉS DE SUCCÈS.....	 60
 C. UN TEXTE QUI REPOSE SUR DE NOMBREUSES AUTRES CONCERTATIONS	 61
 EXAMEN DES ARTICLES	 63
 TITRE I ^{ER} - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.....	 63
 CHAPITRE 1 ^{ER} - Formation professionnelle continue.....	 63
• Article 1 ^{er} (art. L. 1233-67, L. 1233-68, L. 1233-69, L. 2241-6, L. 2323-37, L. 5212-11, L. 6111-1, L. 6312-1, L. 6323-1 à L. 6323-22, L. 6324-9, L. 6325-24, L. 6331-26 et L. 6523-1 du code du travail) Mise en œuvre du compte personnel de formation	63
• Article 1 ^{er} bis (art. L. 6112-1 du code du travail) Egalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes	73
• Article 1 ^{er} ter (art. L. 6331-55 du code du travail) Application du compte personnel de formation aux intermittents	73
• Article 2 (art. L. 1222-14, L. 1225-27, L. 1225-46, L. 1225-57, L. 2241-4, L. 2242-15, L. 2323-34, L. 2323-35, L. 2323-36, L. 3142-29, L. 3142-95, L. 6313-13 et L. 6313-14 [nouveaux], L. 6315-1, L. 6315-2, L. 6321-1, L. 6321-8 et L. 6353-1 du code du travail) Renforcement du dialogue social sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et les branches et institution d'un entretien professionnel biennal	74
• Article 2 bis (art. L. 335-5, L. 613-3 et L. 641-2 du code de l'éducation, art. L. 6412-1, L. 6412-2 [nouveau], L. 6422-2, L. 6423-1 et L. 6423-2 [nouveaux] du code du travail) Développement de la validation des acquis de l'expérience	79
• Article 3 (art. L. 6324-1 à L. 6324-5-1, L. 6325-2-1 et L. 6325-3-1 [nouveaux], L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail ; art. 21 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels) Réformer les périodes de professionnalisation et préciser les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation	81

• Article 3 bis Rapport sur la couverture sociale des stagiaires de la formation professionnelle	84
• Article 4 (art. L. 6322-37, L. 6331-1, L. 6331-3, L. 6331-9, L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-13, L. 6331-14 et L. 6331-16 à L. 6331-32 du code du travail) Réforme du financement de la formation professionnelle et suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation	85
• Article 5 (art. L. 6322-21, L. 6325-12, L. 6331-8, L. 6332-1, L. 6332-1-1, L. 6332-1-2, L. 6332-1-3 [nouveau], L. 6332-3, L. 6332-3-1, L. 6332-3-2 à L. 6332-3-6 [nouveaux], L.6332-5, L. 6332-6, L. 6332-7, L. 6332-14, L. 6332-15, L. 6332-16-1 [nouveau], L. 6332-19, L. 6332-20, L. 6332-21, L. 6332-22, L. 6332-22-2, L. 6333-1 à L. 6333-8 [nouveaux], L. 6361-1, L. 6361-2, L. 6362-1, L. 6362-4 et L. 6362-11 du code du travail) Adaptation des missions et des modalités de gestion des organismes paritaires aux objectifs de la réforme	89
• Article 5 bis Rapport sur la formation professionnelle en outre-mer	96
CHAPITRE II - Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi	97
• Article 6 (art. L. 6211-3, L. 6232-1, L. 6232-2, L. 6232-6, L. 6232-7, L. 6232-8, L. 6241-10, L. 6252-1 et L. 6252-3 du code du travail) Aménagement des compétences des régions en matière d'apprentissage	97
• Article 7 (art. L. 6221-2 et L. 6233-1-1 [nouveaux], L. 6222-2, L. 6222-7, L. 6222-7-1, L. 6222-8, L. 6222-9, L. 6222-10, L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 6222-18, L. 6222-22-1, L. 6225-2, L. 6225-3 L. 6225-5 et L. 6223-8 du code du travail) Réaffirmation de la gratuité de l'apprentissage et création d'un CDI en apprentissage	99
• Article 8 (art. L. 6231-1 du code du travail) Valorisation du rôle des CFA	101
• Article 8 bis (art. L. 6231-4-1 [nouveau] du code du travail) Affichage des symboles de la République dans les CFA	103
• Article 9 (art. L. 6233-1, L. 6241-2, L. 6241-4, L. 6241-5, L. 6241-6, L. 6241-12-1 [nouveau], L. 6242-1, L. 6242-2, L. 6242-3-1 [nouveau], L. 6242-6 et L. 6242-7 à L. 6242-10 [nouveaux] du code du travail) Réforme des modalités de calcul des coûts de la formation en apprentissage et de la collecte de la taxe d'apprentissage	104
• Article 9 bis (art. L. 6241-2 du code du travail) Fixation du plafond d'une partie du quota et du barème de la taxe d'apprentissage	109
• Article 9 ter (art. L. 6241-8, L. 6241-9 [nouveaux] et L. 6241-10 du code du travail, art. 1 ^{er} , 2, 3 et 9 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, art. L. 361-5 du code de l'éducation et art. L. 3414-5 du code de la défense) Réforme du « barème » de la taxe d'apprentissage	110
• Article 10 (art. L. 5121-18, L. 5132-5, L. 5132-11-1, L. 5132-15-1, L. 5134-20, L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1, L. 5134-29, L. 5134-71, L. 5135-1 à L. 5135-8 [nouveaux] et L. 5522-13-5 du code du travail) Aménagement de divers dispositifs en faveur de l'emploi (contrat de génération, périodes de mise en situation en milieu professionnel, insertion par l'activité économique, temps partiel)	112
• Article 11 (art. L. 5211-2, L. 5211-3, L. 5211-5, L. 5214-1 A, L. 5214-1 B, L. 5214-1-1, L. 5214-3, L. 5314-2, L. 6121-1, L. 6121-2, L. 6121-2-1 [nouveau], art. L. 6121-4 à L. 6121-7 [nouveaux], L. 6341-2, L. 6341-3, L. 6341-5, L. 6342-3, art. L. 6521-2 [nouveau] du code du travail, art. 9 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 ; art. L. 451-1, L. 451-2 [nouveau] du code de l'action sociale et des familles et art. L. 4383-2 du code de la santé publique) Renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle	121
• Article 12 (art. L.6111-1 à L. 6111-5, L. 6111-6 à L. 6111-7 [nouveaux] et L. 6314-1 du code du travail, art. L. 214-14, L. 214-16-1 et L. 214-16-2 [nouveaux] et L. 313-6	

à L. 313-8 du code de l'éducation) Mise en œuvre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie et du conseil en évolution professionnelle	138
• Article 13 (art. L. 211-2, L. 214-12, L. 214-12-1, L. 214-13 du code de l'éducation et art. L. 4424-1 du code général des collectivités territoriales) Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles	141
• Article 14 (art. L. 2, L. 5112-1, L. 5112-2, L. 5312-12-1, L. 6111-1, L. 6123-1 à L. 6123-5, art. L. 6123-6 nouveau et L. 6123-7 nouveau du code du travail, et art. L. 232-1 et L. 237-1 du code de l'éducation) Simplification de la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi	148
• Article 14 bis (art. L. 6523-6-1 et L. 6523-6-2 [nouveaux] du code du travail) Participation des organisations syndicales représentatives au niveau régional en outre-mer aux instances de gouvernance régionales et paritaires ultramarines	157
• Article 14 ter Rapport sur le développement professionnel continu des professionnels de santé	158
• Article 15 Compensation financière des transferts de compétences aux régions	159
TITRE II - DEMOCRATIE SOCIALE	163
CHAPITRE I^{ER} - Représentativité patronale	163
• Article 16 (art. L. 2151-1 à L. 2152-5 [nouveaux], L. 2135-6, L. 2261-19, L. 2261-3 du code du travail) Réforme de la représentativité patronale	163
CHAPITRE II - Représentativité syndicale	171
• Article 17 (art. L. 2122-3-1 [nouveau], L. 2122-10-6, L. 2143-3, L. 2143-11, L. 2312-5, L. 2314-1, L. 2314-3, L. 2314-3-1, L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2314-12, L. 2314-13, L. 2314-20, L. 2314-22, L. 2314-23, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2324-1, L. 2324-2, L. 2324-4, L. 2324-4-1, L. 2324-7, L. 2324-12, L. 2324-13, L. 2324-20, et L. 2327-7 du code du travail) Diverses dispositions d'adaptation des règles liées à la représentativité syndicale	171
CHAPITRE III - Financement des organisations syndicales et patronales	181
• Article 18 (art. L. 2135-9 à L. 2135-18 [nouveaux], L. 2145-2, L. 2145-3, L. 3142-8 et L. 3142-9 du code du travail) Instauration d'un fonds paritaire pour financer les organisations syndicales et patronales	181
CHAPITRE IV - Transparence des comptes des comités d'entreprise	189
• Article 19 (art. L. 2325-1, L. 2325-34-1 à L. 2325-34-4 [nouveaux], L. 2325-45 à L. 2325-55 [nouveaux], L. 2327-12-1 [nouveau], L. 2327-14-1 [nouveau] et L. 2327-16 du code du travail) Obligation d'établir des comptes dans les comités d'entreprise	189
TITRE III - INSPECTION ET CONTRÔLE	197
• Article 20 (art. L. 4416-1 ; L. 4721-8 ; L. 4722-1 ; L. 4722-2 ; L. 4723-1 ; L. 4723-2 ; L. 4731-1 à L. 4731-5 ; L. 4732-1 à L. 4732-3 ; L. 4741-3 ; L. 4741-9 ; L. 4751-1 ; L. 4751-2 ; L. 4751-3 [nouveau] ; L. 8111-1 ; L. 8112 -1 [nouveau] ; L. 8112-2 à L. 8112-5 ; L. 8113- et L. 8113-5 [nouveaux] ; L. 8113-7 ; L. 8114-1 ; L. 8114-4 à L. 8114-7 [nouveaux] ; L. 8115-1 à L. 8115-8 [nouveaux] ; L. 8122-1 et L. 8122-2 [nouveaux] ; L. 8123-2 ; L. 8123-4 du code du travail ; art. 524 du code de procédure pénale ; art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 616-1 ; L. 623-1 ; L. 642-1 ; L. 645-1 ; L. 647-1 et L. 646-1 du code de la sécurité intérieure) Réforme de l'inspection du travail	197

• Article 21 (art. L. 6252-4, L. 6252-6, L. 6252-7-1 [nouveau], L. 6252-8, L. 6252-9, L. 6252-12, L. 6361-3, L. 6362-2 et L. 6362-3 du code du travail) Renforcement du dispositif de contrôle de l'apprentissage et de la formation professionnelle	215
• Article 22 (article 27 de la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer et portant diverses dispositions relatives aux outre-mer) Application de la loi à Mayotte	217
EXAMEN EN COMMISSION	219
I. AUDITION DU MINISTRE	219
II. AUDITION DES PARTENAIRES SOCIAUX	229
• Organisations syndicales de salariés signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO)	229
• Confédération générale du travail (CGT)	246
• Organisations patronales signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 (Medef, UPA)	256
• Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)	264
III. EXAMEN DU RAPPORT	271
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	295
ANNEXES	299
ANNEXE 1 - ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 14 DÉCEMBRE 2013 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE	299
ANNEXE 2 - DOCUMENT D'ORIENTATION POUR LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE	339
ANNEXE 3 - DOCUMENT DE CADRAGE DE LA CONCERTATION RELATIVE À L'APPRENTISSAGE	345
TABLEAU COMPARATIF	349

LES CONCLUSIONS DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES

Réunie le mercredi 12 février 2014 sous la présidence de Mme Annie David, présidente, et après avoir entendu le mardi 11 février 2014 M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, la commission des affaires sociales a examiné, sur le rapport de M. Claude Jeannerot, le projet de loi n° 349 (2013-2014), adopté par l'Assemblée nationale, relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Après avoir rappelé le processus de négociation nationale interprofessionnelle qui a précédé l'élaboration de ce projet de loi, le rapporteur en a présenté les trois volets : une réforme structurelle de la formation professionnelle, des mesures visant à accroître la légitimité des acteurs du dialogue social et leur transparence et une adaptation des pouvoirs et de l'organisation de l'inspection du travail aux évolutions du monde du travail. Il a souligné que ce texte marque une rupture avec le système de financement de la formation hérité de la loi « Delors » de juillet 1971, désormais vivement critiqué, et qu'il constitue, avec la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF), une avancée majeure pour tous les actifs, quel que soit leur statut professionnel.

La commission a ensuite adopté 53 amendements présentés par son rapporteur. Elle a ainsi souhaité que l'alimentation du CPF pour les salariés à temps partiel puisse être définie de manière plus favorable, par accord d'entreprise ou de branche, qu'au prorata de la durée travaillée. Elle a également confié au nouveau conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) une mission d'évaluation de la qualité de la formation.

Elle a également prévu que les syndicats de salariés et les organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel, dès lors qu'ils bénéficient des crédits du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux institué par ce projet de loi, soient informés des projets de décision et de délibération les concernant.

A l'issue de ses travaux, la commission des affaires sociales n'a pas adopté le texte du projet de loi ainsi modifié.

En application de l'alinéa premier de l'article 42 de la Constitution, la discussion portera en séance sur le texte du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

Mesdames, Messieurs,

La formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi est un facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels et d'amélioration de la compétitivité des entreprises. La France dispose, dans ce domaine, d'une politique dont les origines remontent aux Trente Glorieuses, en particulier à la loi « Delors » du 16 juillet 1971, époque à laquelle elle était associée à l'idée de promotion sociale et d'éducation permanente. Elle repose sur un financement par les entreprises de la formation de leurs salariés, mis en œuvre par une obligation fiscale de dépenser à cet effet une part minimale de leur masse salariale.

En raison du nombre d'acteurs concernés et de l'enchevêtrement des dispositifs qui, au fil des années et des réformes, se sont superposés, les critiques se sont multipliées ces dernières années à l'égard d'un système dont les résultats ne semblent pas proportionnels aux moyens engagés. Il est indéniable que de nombreuses inégalités identifiées de longue date persistent.

Ainsi, la catégorie socioprofessionnelle, le niveau de formation initiale ou encore la taille de l'entreprise sont des facteurs déterminants dans l'accès à la formation des salariés. Les demandeurs d'emploi bénéficient de formations dans des proportions bien moindres que les actifs occupés.

Conscient de cette situation, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à conduire une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle, qui a abouti, au terme de quatre mois de discussions, à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013.

Le titre I^{er} du projet de loi en assure la traduction législative. Il constitue la plus profonde réforme qu'ait connu le cadre juridique de la formation professionnelle en France depuis 1971 : mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) à destination de toute la population active ; suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation, remplacée une contribution unique mutualisée ; réforme des missions des organismes paritaires agréés chargés de la collecte des versements des entreprises.

Ce texte comporte également deux autres volets d'égale importance : des avancées majeures en matière de démocratie sociale, avec la réforme des règles de représentativité patronale, la transparence des comptes des comités d'entreprise et celle du financement du paritarisme, ainsi que la modernisation des pouvoirs et de l'organisation de l'inspection du travail pour lui permettre de faire face aux nouvelles formes d'infractions à la législation du travail. Il poursuit également la réforme de l'apprentissage, engagée en 2013 afin d'atteindre l'objectif ambitieux de 500 000 apprentis en 2017.

Nouvel acte de la réforme structurelle des politiques du travail et de l'emploi engagée par le Gouvernement depuis 2012, ce projet de loi s'inscrit dans la continuité des travaux menés par les différentes majorités politiques qui se sont succédé ces dernières années. Apportant enfin une réponse aux insuffisances unanimement reconnues de la formation professionnelle en France, il aurait dû recueillir un très large soutien. Toutefois, après avoir adopté les amendements de son rapporteur, votre commission des affaires sociales, contre son avis, n'a pas adopté de texte sur le projet de loi.

I. UNE RÉFORME STRUCTURELLE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LUI DONNER UN NOUVEAU SOUFFLE

A. MALGRÉ DES MOYENS IMPORTANTS, LE SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE RESTE TROP INÉGALITAIRE

En 2011, près de 32 milliards d'euros ont été consacrés en France à la formation professionnelle des actifs et à l'apprentissage, voie de formation professionnelle initiale par alternance. Derrière ce chiffre, qui alimente souvent les critiques caricaturales formulées à l'encontre de cette politique, se cachent en réalité des situations très différentes et peu comparables. Cet ensemble regroupe un grand nombre de financeurs, mais également des publics différents : les jeunes en insertion professionnelle, les salariés, les demandeurs d'emploi ou encore les agents des trois fonctions publiques.

Tableau n° 1 : La dépense globale en matière de formation professionnelle selon le financeur

<i>(en millions d'euros)</i>	2010	2011	Répartition en 2011	Evolution 2011/2010
Entreprises	13 292	13 704	43 %	3,1 %
Etat	4 675	4 713	15 %	- 1,1 %
Régions	4 399	4 464	14 %	1,5 %
Autres collectivités territoriales	78	78	0 %	0 %
Autres administrations publiques et Pôle emploi	1 821	1 779	5 %	- 2,3 %
Ménages	1 158	1 215	4 %	4,9 %
Total (hors fonctions publiques)	25 513	25 953	81 %	1,7 %
Fonctions publiques	6 002	6 005	19 %	0,1 %
Total	31 408	31 958	100 %	1,4 %

Source : Dares

Les employeurs financent à hauteur de 14 milliards d'euros par an la formation professionnelle de leurs salariés et l'alternance.

Dans le cadre de leur plan de formation, ils doivent assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller à préserver leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (article L. 6321-1 du code du travail). Des dispositifs de formation à l'initiative du salarié, comme le congé individuel de formation (CIF), ou bien liés à leur statut, comme le droit individuel à la formation (DIF) ont été progressivement mis en place à

l'initiative des partenaires sociaux. La professionnalisation vise quant à elle, par des actions de formation, à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI ou l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes et des demandeurs d'emploi.

A cette fin, les entreprises sont soumises à une obligation fiscale de dépenser annuellement, selon leur taille, 0,55 %, 1,05 % ou 1,6 % de leur masse salariale. Indépendamment des dépenses de formation qu'elles engagent directement par les entreprises, ces sommes doivent être versées à des organismes collecteurs paritaires agréés (Opcv), gérés par les partenaires sociaux.

Tableau n° 2 : L'obligation légale de financement de la formation professionnelle par les entreprises

Taille de l'entreprise	- de 10 salariés	de 10 à 19 salariés	20 salariés et plus
Plan de formation	0,4 %	0,9 %	0,9 %
Professionnalisation ¹	0,15 %	0,15 %	0,5 %
Congé individuel de formation	/	/	0,2 %
Total	0,55 %	1,05 %	1,6 %

Malgré ce cadre légal, dont le socle remonte aux lois « Delors » du 16 juillet 1971 et qui a permis à la formation professionnelle de faire son entrée dans toutes les entreprises, le système français reste trop inégalitaire. Au fil des réformes qui se sont succédées ces dernières années, en particulier en 2004² et en 2009³, un diagnostic très largement partagé a été établi, sans pour autant que les faiblesses identifiées ne puissent être corrigées. Des discriminations dans l'accès à la formation sont constatées selon la taille de l'entreprise - 65,8 % des salariés des entreprises de plus de 250 salariés en bénéficiant chaque année, contre 33,3 % de celles de moins de 10 salariés - et selon l'emploi occupé - le taux d'accès annuel des cadres étant de 68,3 % contre 36,2 % pour les ouvriers⁴. Les femmes bénéficient moins que les hommes de formations qualifiantes. Les demandeurs d'emploi sont désavantagés par rapport aux actifs occupés : toujours selon l'Insee, leurs taux d'accès annuels à la formation respectifs sont de 38,8 % et 57,6 %. Par ailleurs, la très grande majorité des formations suivies ne sont pas diplômantes.

¹ Qui englobe le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

² Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

³ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

⁴ Source : Insee, enquête sur la formation des adultes, 2012.

De plus, le régime actuel aboutit à considérer la formation comme une **dépense d'ordre fiscal** et non comme un investissement indispensable à l'employabilité des salariés et à la compétitivité de l'entreprise. Il n'alloue pas les fonds à ceux dont les besoins sont les plus importants et les moyens les plus limités, c'est-à-dire les plus petites entreprises. **Aujourd'hui, le système est tellement peu redistributif que les PME de 10 à 49 salariés financent à hauteur de 50 millions d'euros par an la politique de formation des entreprises de plus grande taille.** Moins de 3 % des sommes collectées au titre du plan de formation font l'objet d'une péréquation au profit des PME¹.

B. LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION, CONCRÉTISATION D'UN DROIT UNIVERSEL RECONNU À TOUS LES ACTIFS

Institué, à la suite de l'ANI unanime du 20 septembre 2003, par la loi du 4 mai 2004², **le droit individuel à la formation a constitué une rupture** dans le système français de formation professionnelle, issu de l'ANI du 16 juillet 1970 et des lois « Delors » de septembre 1971. Développant sa portabilité, l'ANI du 7 janvier 2009 et la loi du 24 novembre 2009³ ont cherché à en faire un véritable outil de sécurisation des transitions professionnelles.

Néanmoins, les principaux acteurs concernés - partenaires sociaux, pouvoirs publics, acteurs de la formation - s'accordent sur les **limites** de ce dispositif et ont constaté son **caractère inabouti**. Sans le qualifier d'échec, la plupart d'entre eux regrettent que les ambitions qu'il portait initialement aient été pour partie déçues. En 2011, seulement 4,9 % des salariés en ont bénéficié pour des formations courtes, d'une **durée moyenne de 22,5 heures**. En 2012, selon le document de politique transversale « Formation professionnelle » annexé au projet de loi de finances pour 2014, 495 000 DIF ont été financés par les Opca, près de 90 % d'entre eux consistant en des actions de formation d'une durée de moins de 60 heures.

Dans ces circonstances, votre rapporteur salue le **changement de paradigme** que constitue, en matière de droit à la formation, la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF)⁴ par l'article 1^{er} du projet de loi. Attaché non au statut professionnel mais à la personne, laissant à cette dernière une grande liberté d'utilisation tout en garantissant l'accès à une qualification certifiée, **le compte personnel de formation marque un nouveau tournant pour la politique de formation professionnelle française** qui, comme l'ont fait remarquer à votre rapporteur plusieurs des personnes qu'il a auditionnées, n'aurait sans doute pas été possible sans l'expérience du DIF.

¹ Source : *La mutualisation des fonds de la formation continue, Dares analyses n° 007, janvier 2014.*

² Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social précitée, article 8.

³ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie précitée, article 6.

⁴ Créé par l'article 5 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

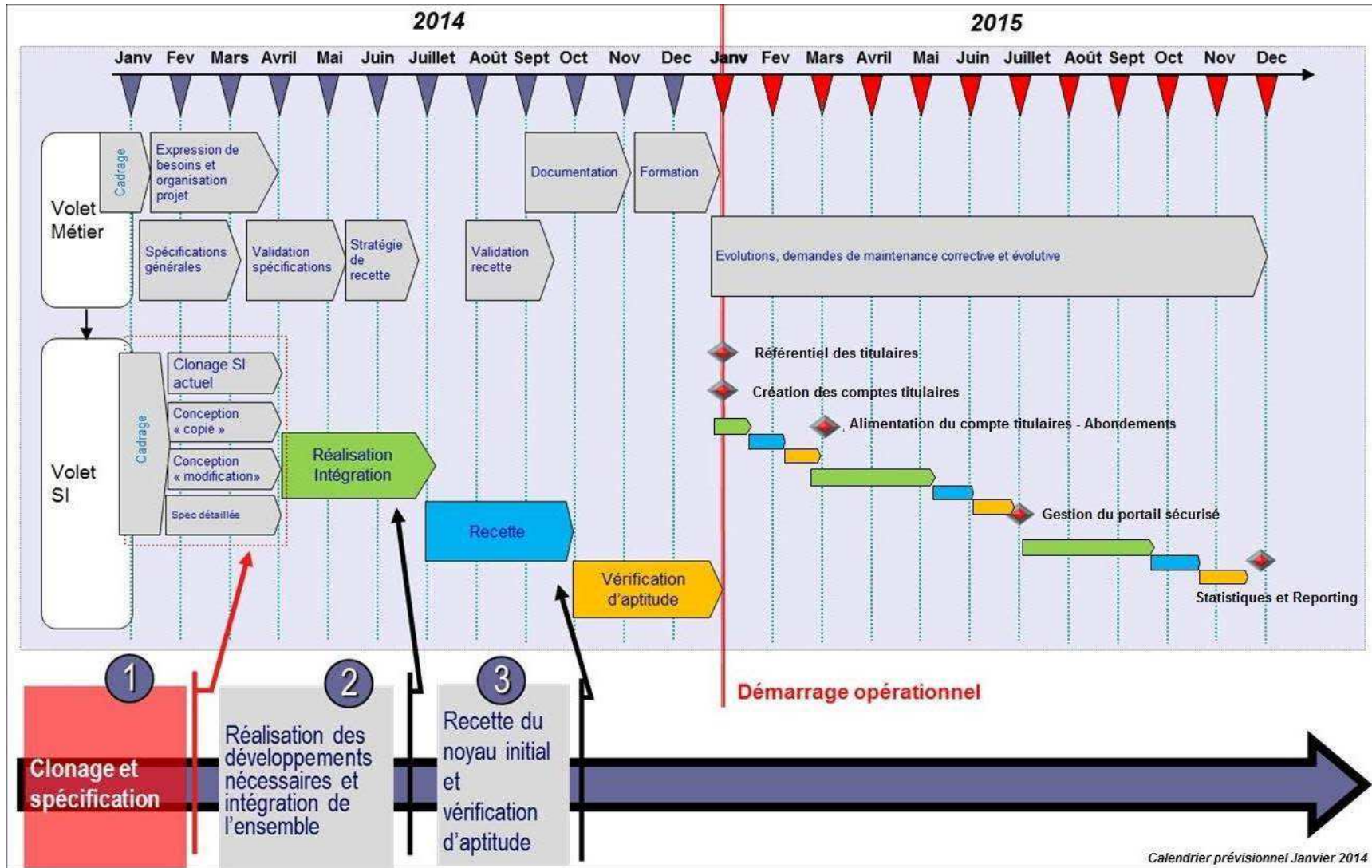
L'éligibilité au nouveau dispositif et ses conditions d'utilisation sont plus favorables à son titulaire que le DIF, qui n'était ouvert qu'après un an d'ancienneté dans l'entreprise et qui était conditionné à l'accord de l'employeur. Le CPF sera ouvert dès l'entrée sur le marché du travail tandis que toute personne pourra librement y recourir en dehors de son temps de travail ou même, dans certains cas, durant celui-ci. Surtout, son **plafond de 150 heures**, soit 30 de plus que le DIF, pourra être complété par des abondements de la part des principaux financeurs de la formation professionnelle, selon la situation du titulaire du compte. Ainsi, **des formations longues pourront être suivies en fonction des besoins et du projet professionnel de la personne**, avec l'appui des différents acteurs du service public de l'orientation et de la formation.

Contrairement au DIF, **le CPF bénéficiera d'une source de financement dédiée**. L'ANI du 14 décembre 2013 institue un versement des entreprises d'au moins dix salariés aux Opcva à hauteur de **0,2 % de leur masse salariale**. Comme le précise l'étude d'impact annexée au projet de loi, **900 millions d'euros** pourraient ainsi y être consacrés, auxquels viendraient s'ajouter des financements du FPSPP estimés, dans un premier temps à **300 millions d'euros** par an. Par ce biais, **1,2 million de salariés pourraient chaque année suivre une formation qualifiante** de 75 heures au titre des heures acquises sur leur CPF, avant abondement complémentaire éventuel. La formation des demandeurs d'emploi s'en trouverait également renforcée, grâce notamment aux ressources supplémentaires consacrées par le FPSPP au CPF.

Les partenaires sociaux ont désormais un grand rôle à jouer dans la mise en place concrète du compte, en particulier au niveau des branches. **L'élaboration des listes de formation éligibles est cruciale** pour que le dispositif soit véritablement **effectif** dès le 1^{er} janvier 2015, or il est légitime de s'interroger sur la vitalité, aujourd'hui, de la démocratie sociale au sein de certaines d'entre elles. Dans d'autres, les moyens d'expertise en matière d'évaluation des besoins de formation et d'ingénierie des certifications sont limités. Il appartient, au niveau interprofessionnel, aux confédérations syndicales et aux organisations patronales de donner une impulsion et d'apporter un soutien fort aux négociations qui devront se dérouler dans les branches à ce sujet avant la fin de l'année 2014.

Votre rapporteur est satisfait de constater que la négociation interprofessionnelle, ainsi que les travaux du groupe de travail quadripartite, ont permis d'**aboutir à un dispositif opérationnel** dans des délais relativement courts au regard des questions qui restaient en suspens au lendemain de l'adoption, au printemps 2013, de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La Caisse des dépôts est chargée de construire un système de gestion national des droits acquis et un système d'information permettant à tous les titulaires d'un compte d'y avoir accès.

Calendrier de la mise en place du compte personnel de formation par la Caisse des dépôts



Grâce au compte personnel de formation (CPF), toute personne active sur le marché du travail aura la possibilité d'acquérir une nouvelle qualification, sans être victime du cloisonnement qui caractérise les différents mécanismes de formation professionnelle français et nuit à leur lisibilité. **Il ne rencontrera toutefois le succès que si ses bénéficiaires se l'approprient**. Il est donc désormais de la responsabilité de tous les acteurs de la formation professionnelle – partenaires sociaux, collectivités publiques, acteurs de l'orientation et de l'accompagnement – de démontrer aux salariés, aux demandeurs d'emploi mais également aux entreprises les avancées majeures que le CPF représente pour chacun d'eux.

Une partie de la population active n'est toutefois pas mentionnée dans cet article 1^{er} : les professionnels libéraux, les agriculteurs ainsi que, dans leur ensemble, les non-salariés, et les agents des trois fonctions publiques. De toute évidence, leurs cadres juridiques spécifiques ne permettent pas l'application directe d'un dispositif prévu pour les salariés.

Néanmoins, **il serait difficilement compréhensible qu'ils soient exclus du CPF**, et ce d'autant plus que la mobilité professionnelle entre ces différents statuts se développe. Ainsi, votre rapporteur s'interroge sur l'utilisation qui pourra être faite d'un CPF crédité au titre d'un début de carrière dans le secteur privé par une personne ayant ensuite rejoint la fonction publique. Sur ce point, il est indispensable que le Gouvernement fasse part de ses intentions au Sénat car l'universalité du CPF doit, à terme, être absolue pour qu'il remplisse pleinement ses objectifs.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission des affaires sociales a adopté **plusieurs amendements** visant notamment à permettre une alimentation plus rapide du compte personnel de formation, sans remettre en cause son plafond, pour les entreprises ou les branches qui souhaiteraient accélérer son déploiement et à autoriser, pour les salariés à temps partiel, **la mise en place par accord collectif de dispositions plus favorables qu'une alimentation au prorata de la durée de travail**, sur le modèle de ce que certaines branches ont prévu aujourd'hui pour le DIF.

C. UNE RÉVOLUTION COPERNICIENNE : D'UNE OBLIGATION DE DÉPENSER À UNE OBLIGATION DE FORMER

1. L'entretien professionnel, une garantie nouvelle pour les salariés

Pour les signataires de l'ANI du 14 décembre 2013, l'institution d'un entretien professionnel périodique constitue un progrès majeur en matière d'information du salarié sur ses possibilités de recours à la formation professionnelle et de construction, dans l'entreprise, d'une trajectoire d'évolution professionnelle. Comme le souligne le préambule du chapitre 1^{er} de l'ANI, « *il est de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps réguliers et rapprochés le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle* ».

Votre rapporteur ne peut que souscrire à ces propos. Alors que l'étude d'impact annexée au projet de loi précise que seulement **15 %** des entreprises organisent des entretiens professionnels pour l'ensemble de leur personnel, les obligations en la matière dans le code du travail restent à l'heure actuelle limitées. Elles concernent, avec une périodicité annuelle, les salariés en télétravail (**article L. 1222-10**) ou en convention de forfait en jours sur l'année (**article L. 3121-46**), ou plus ponctuellement les salariés de retour d'un congé maternité (**article L. 1225-27**), d'un congé parental d'éducation (**L. 1225-57**) ou d'un congé de soutien familial (**article L. 3142-29**). Contrairement à une idée communément admise et aux pratiques des plus grandes entreprises, **aucune disposition législative de portée générale n'encadre cette pratique**.

La création, par l'**article 2** du projet de loi, de cet entretien professionnel s'inscrit dans le processus de **responsabilisation des employeurs envers la formation de leurs salariés** et dans le cadre de l'obligation qui est la leur de préserver leur employabilité¹. L'abondement supplémentaire de cent heures à verser au salarié s'il n'a pas, au cours des six dernières années, bénéficié de mesures de formation constitue pour l'entreprise une incitation forte à agir. L'entretien est également un moyen de faciliter le retour dans l'emploi des salariés de retour d'une longue absence, comme le congé d'adoption ou le congé sabbatique et qui, jusqu'à présent, ne bénéficiaient d'aucun accompagnement comparable.

En apportant des modifications aux régimes des négociations de branche et d'entreprise sur la GPEC ainsi qu'à celle relative au plan de formation, cet article 2 corrige certaines des insuffisances constatées lorsqu'une appréciation qualitative des accords signés est faite. La loi relative à la sécurisation de l'emploi les a réformées en profondeur. Par ailleurs, la référence explicite aux observatoires prospectifs des métiers

¹ Selon l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur « assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail » et « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ».

et des qualifications va renforcer ces structures, valoriser leurs travaux et fournir des données statistiques objectives indispensables pour anticiper les mutations économiques et les accompagner au mieux.

Votre rapporteur est également satisfait de constater que **le dialogue social est favorisé, quelle que soit son issue**, avec la consultation du comité d'entreprise sur la GPEC en cas d'échec de la négociation obligatoire. Il était préjudiciable à l'entreprise et aux salariés que le comité d'entreprise ne puisse avoir connaissance de la stratégie de l'entreprise en matière de GPEC pour la seule raison que la négociation n'avait pu aboutir à un accord. Les membres du comité d'entreprise, élus du personnel, pourront désormais faire part de leurs observations en la matière.

2. Favoriser les formations qualifiantes

L'article 3 est fidèle à l'esprit qui anime ce projet de loi : faire des dispositifs de formation professionnelle des outils pleinement qualifiants ou certifiants et reconnus comme tels, permettant une progression d'un niveau de qualification et facilitant l'insertion professionnelle des publics éloignés de l'emploi.

Il y contribue en permettant aux personnes suivant un parcours d'insertion par l'activité économique ou titulaires d'un contrat aidé d'accéder à trois mécanismes dont ils étaient jusqu'à présent exclus : la période de professionnalisation, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle et la POE collective.

Il permet également de remédier aux insuffisances actuellement constatées dans les périodes de professionnalisation. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, elles ne donnent lieu à l'acquisition d'aucune qualification reconnue pour **67 %** d'entre elles et correspondent souvent à des actions du plan de formation, qu'elles sont devenues un moyen de financer.

Votre rapporteur ne peut donc que saluer la complémentarité instituée par cet article entre une période de professionnalisation au champ précisé et au public élargi et le CPF, dont elle constituera l'un des abondements. Selon les hypothèses de travail du Gouvernement, si la moitié des financements de la période de professionnalisation, soit **235 millions d'euros**, venait abonder le CPF, **120 000 salariés** dont le compte aurait atteint son plafond pourraient suivre une formation d'une durée totale de **350 heures**.

Bien qu'il s'agisse d'hypothèses et qu'il soit difficile d'anticiper le comportement des différents acteurs de la formation professionnelle à la suite de la réforme portée par ce projet de loi, **il est souhaitable que la période de professionnalisation se développe, pour accompagner la montée en charge progressive du CPF**. Les dispositions de l'article 3 devraient faciliter cette expansion, dès lors que les ressources financières seront disponibles, et améliorer son effectivité.

3. Tourner la page de l'obligation fiscale

En supprimant l'obligation légale de financement du plan de formation et son régime d'imputabilité fiscale, l'**article 4** bouleverse le fondement du système de formation professionnelle français et lui fait subir l'une de ses plus profondes transformations depuis 1971.

Dénoncée depuis plusieurs années par certains milieux proches de la partie patronale comme un frein à la modernisation de la formation professionnelle, elle a permis de faire de la formation un outil essentiel de préservation de l'employabilité et d'amélioration des compétences des salariés. Néanmoins, comme le souligne l'étude d'impact annexée au projet de loi, elle est devenue purement formelle.

Fixée à **0,9 %** de la masse salariale, elle se trouve dans les faits largement dépassée.

Tableau n° 3 : Taux de participation moyen des entreprises au plan de formation en 2010

Taille de l'entreprise	Taux de participation moyen au plan de formation
De 10 à 19 salariés	1,26 %
De 20 à 49 salariés	1,18 %
De 50 à 249 salariés	1,57 %
De 250 à 499 salariés	1,92 %
De 500 à 1999 salariés	2,43 %
Plus de 2000 salariés	2,97 %

Source : Etude d'impact annexée au projet de loi

Ayant acquis une dimension purement comptable, cette contrainte administrative avait perdu le caractère de moteur du développement de la formation qu'elle a occupée jusqu'aux années 1990. Il était donc nécessaire de repenser le modèle français en la matière. Accompagnant la mise en œuvre du compte personnel de formation, cette volonté de responsabiliser les entreprises dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur politique de formation constitue l'avancée majeure de l'ANI du 14 décembre 2013.

Comme l'ont souligné plusieurs des interlocuteurs de votre rapporteur lors des auditions qu'il a réalisées, il s'agit d'un **pari**. En effet, la réaction des entreprises à cette diminution des charges théoriques qui pèsent sur elles est difficilement prévisible. Il apparaît néanmoins indispensable de changer de logique et de faire reconnaître par tous que **la formation est un investissement** dont l'entreprise peut attendre des retours qui devront être partagés avec les salariés faisant l'effort d'actualiser ou de développer leurs compétences.

Aux yeux de votre rapporteur, le **passage d'une obligation de payer à une obligation de former**, c'est-à-dire d'une obligation de moyens à une obligation de faire, constitue une avancée majeure et une incitation forte en direction des employeurs pour qu'ils mettent en place des politiques internes de formation correspondant aux besoins de leur entreprise, de leurs salariés et de leur territoire.

Cette réforme n'est toutefois pas synonyme d'une diminution du financement de la formation professionnelle, mais aura au contraire pour conséquence d'orienter ces fonds vers ceux qui en ont le plus besoin, c'est à dire les TPE, et vers les dispositifs qualifiants.

L'effort en faveur des plus petites entreprises est maintenu, avec un taux de participation inchangé, et même renforcé avec une mutualisation interprofessionnelle mise en place par l'ANI : **le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) devra consacrer 20 % de ses ressources aux actions contribuant à l'accès à la formation des salariés des TPE** (article 40) tandis que les Opcas pourront prendre en charge la rémunération des salariés des TPE partis en formation (article 37). L'étude d'impact évalue le gain à **230 millions d'euros par an**.

Plus généralement, des moyens supplémentaires sont consacrés au financement des dispositifs qualifiants (professionnalisation, CIF), avec **1 %** de la masse salariale qui leur est désormais consacré, contre **0,7 %** auparavant, et la consécration d'un versement dédié au CPF, ce dont ne bénéficiait pas le DIF. Cette mesure contribue à l'objectif de développement des qualifications, que ce soit à destination des salariés ou des demandeurs d'emploi, affiché par le Gouvernement comme par les partenaires sociaux durant la négociation de l'ANI.

L'attention de votre rapporteur a été appelée sur un aspect technique de cet article : **ses conditions d'entrée en vigueur**. Si la date affichée est bien le 1^{er} janvier 2015, des contraintes techniques en matière de collecte des cotisations des entreprises pourraient bien avoir pour conséquence de la repousser au printemps 2016. En effet, la rédaction de cet article dispose qu'il s'appliquera « *à la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015* ». Toutefois, les Opcas procèdent à cette collecte au début de l'année suivante, soit au premier trimestre 2016. En 2015, les Opcas percevront les contributions assises sur la masse salariale de 2014, sur la base des anciennes obligations de versement. Il est donc nécessaire de s'assurer que pendant la période transitoire le fonctionnement et les finances des Opcas ne soient pas déstabilisés mais également que le CPF et le système de formation professionnelle rénové soient opérationnels dans les plus brefs délais.

4. Moderniser les organismes paritaires agréés et renforcer la mutualisation des fonds de la formation

Sans remettre en cause les obligations des employeurs à l'égard de leurs salariés en matière de formation professionnelle, les signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 ont, en s'accordant sur la suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation, enclenché un processus qui ne peut être sans conséquences sur la gestion du système de formation professionnelle française. Définissant de nouvelles priorités à cette politique et proposant une nouvelle affectation des sommes collectées, l'ANI affecte profondément, de manière directe ou incidente, le fonctionnement des Opca et des Opacif.

Si l'article 5 du projet de loi renvoie au pouvoir réglementaire la fixation des modalités de répartition et de mutualisation entre la professionnalisation, le CPF et le plan de formation de la part de la contribution des entreprises non destinée au FPSPP ou au CIF, l'ANI les a déterminées.

Tableau n° 4 : L'affectation du versement des entreprises aux Opca à l'issue de la réforme

	Plan de formation	Professionnalisation	CIF	FPSPP	CPF	Total
Moins de 10 salariés	0,4 % ¹	0,15 %	/	/	/	0,55 %
De 10 à 49 salariés	0,2 %	0,3 %	0,15 %	0,15 %	0,2 %	1 %
De 50 à 299 salariés	0,1 %		0,2 %	0,2 %		
300 salariés et plus	/	0,4 %				

Source : Article 34 de l'ANI du 14 décembre 2013

Par rapport au régime actuel, certaines catégories voient leur base élargie mais, pour certaines entreprises, leur taux diminuer : c'est le cas du CIF, au titre duquel les entreprises d'au moins 20 salariés étaient jusqu'à présent redevables d'un versement de 0,2 % de leur masse salariale. Les entreprises de 10 à 20 salariés contribueront désormais à son financement, mais le taux pour les entreprises de 20 à 49 salariés passera de 0,2 % à 0,15 %.

L'instauration d'une ressource à la prévisibilité accrue pour le FPSPP, qui lui sera affectée directement par les Opca et à laquelle contribueront les entreprises de 10 salariés et plus, constitue également un progrès notable. Soumis jusqu'à présent à une redéfinition annuelle de ses moyens, ceux-ci pouvant être revus fortement à la baisse, il gagnera ainsi en effectivité et sera mieux à même de programmer son action dans la durée, et

¹ De leur masse salariale.

ce d'autant plus qu'il est hors de question que les ponctions réalisées par le gouvernement précédent sur ses ressources, en 2011 et 2012, à hauteur de 600 millions d'euros au total, se reproduisent¹.

Selon les données communiquées par le FPSPP à votre rapporteur, le fonds devrait disposer selon ces nouvelles règles de calcul d'environ 800 millions d'euros, sur la base de la masse salariale de 2011, les projections faisant état de 850 millions d'euros en prenant la masse salariale de 2015 comme référence. Une baisse légère serait dans un premier temps constatée par rapport à 2013, année où le FPSPP a perçu 13 % des contributions collectées par les Opca et Opacif, mais cette somme resterait bien supérieure à un prélèvement de 10 % ou 12 %.

De nouvelles missions lui étant confiées, en particulier le développement de la formation des salariés des TPE pour un montant annuel représentant 20 % de ses ressources (article 40 de l'ANI) et le financement de l'utilisation du CPF par les demandeurs d'emploi, il appartient désormais aux partenaires sociaux, qui en assurent le pilotage, d'arbitrer entre ces différentes priorités et, le cas échéant, de réévaluer les interventions traditionnelles du fonds, notamment ses appels à projets en faveur des demandeurs d'emploi et son investissement dans la professionnalisation.

Il n'en reste pas moins que la péréquation et la mutualisation sortent renforcées des stipulations de l'ANI dont l'article 5 assure la traduction. L'objectif étant de lutter contre les inégalités d'accès à la formation, les TPE en sont bien sûr les premières bénéficiaires, mais les PME le sont également par **une mutualisation du plan de formation renforcée jusqu'à 300 salariés**. Les Opca en seront les acteurs centraux, à travers chacune des sections consacrées au financement des dispositifs qualifiants.

Ceux-ci ont toutefois subi une profonde réorganisation à la suite de la réforme de 2009 qui, en relevant le seuil minimal de collecte qui leur est imposé, a entraîné leur regroupement, leur nombre ayant été divisé par deux. Plusieurs années ont été nécessaires pour que ce processus aboutisse et que les Opca renouvelés soient pleinement opérationnels. Au vu de l'ampleur de l'impact de ce projet de loi sur les Opca, notamment dans l'exercice de leurs missions traditionnelles, **il ne semble pas pertinent de faire démarrer aujourd'hui un nouveau mouvement de rationalisation**.

En effet, la suppression de l'obligation légale de financement, sous un régime fiscal, du plan de formation par chaque entreprise va avoir pour conséquence de faire profondément évoluer leurs relations avec les Opca. Ceux-ci ne disposeront plus d'un marché qui peut être qualifié de captif, le versement à un Opca permettant aujourd'hui de satisfaire à l'obligation légale. Les Opca devront achever leur mue, débutée en 2009 avec la

¹ Ainsi que l'Etat s'y est engagé dans la convention-cadre conclue avec la FPSPP pour la période 2013-2015 signée le 12 février 2013.

reconnaissance de leur mission d'accompagnement et de conseil aux entreprises. Il leur appartient désormais de se positionner comme les fournisseurs d'une offre de services en adéquation avec les besoins et les attentes des entreprises et non plus comme de simples collecteurs et gestionnaires de fonds.

D. DÉVELOPPER L'ACCÈS À L'EMPLOI PAR L'APPRENTISSAGE ET UNE ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PLUS EFFICACE

L'ensemble formé par les articles 6 à 9, auquel l'Assemblée nationale a adjoint les deux articles 9 *bis* et 9 *ter*, modernise le droit en matière d'apprentissage. L'article 12 fait de la région le chef de file du service public de l'orientation et précise le contenu et les acteurs du conseil en évolution professionnelle.

1. Achever le transfert aux régions des compétences en matière d'apprentissage

L'article 6 simplifie le pilotage de la politique de formation par l'apprentissage et achève le mouvement débuté en 1983 en confiant aux régions les compétences résiduelles détenues par l'Etat dans ce domaine. Hors financement et péréquation, celui-ci ne conservera qu'un rôle unique, certes essentiel : celui du contrôle pédagogique des centres de formation d'apprentis (CFA).

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, les COM Etat-régions, dont la génération actuelle couvre les années 2011-2015, s'accompagnent d'un engagement de 1,7 milliard d'euros de la part de l'Etat. A l'avenir, celui-ci pourra en rester un acteur, à travers les services académiques, mais il est cohérent de placer ce processus de contractualisation sous l'égide du conseil régional afin que ce dernier, conformément aux compétences qui lui ont été transférées, en détermine l'opportunité et les orientations.

Les CFA à recrutement national ne sont plus qu'au nombre de deux : le CFA des compagnons du devoir et du tour de France, qui dispose d'antennes dans quatre régions (Bourgogne, Basse-Normandie, Haute-Normandie et Franche-Comté) ainsi que le CFA des métiers de la musique, l'institut technologique européen des métiers de la musique (Itemm), situé au Mans. Le premier a reçu 820 000 euros du FNDMA en 2012 et le second 510 000 euros.

S'il semble logique d'achever la régionalisation des CFA, engagée dès 2007, il convient toutefois d'en évaluer toutes les conséquences. Or la disparition du caractère national du **CFA des compagnons du devoir**, implanté dans plusieurs régions, menace la survie même de cet organisme dont la mission va bien au-delà de la transmission des savoirs professionnels. C'est la raison pour laquelle votre rapporteur salue

l'initiative des députés et du Gouvernement, qui ont décidé de poursuivre la réflexion sur le sujet afin que la pérennité de cette structure multiséculaire soit assurée. **La suspension de sa régionalisation** ne signifie pas qu'elle n'aura jamais lieu, mais permet de construire aujourd'hui sereinement l'avenir des compagnons du devoir et d'en préparer sans précipitation l'évolution.

2. Sécuriser les parcours des jeunes en apprentissage

Votre rapporteur partage les intentions du Gouvernement qui, avec **l'article 7**, souhaite lever certains des freins au développement de l'apprentissage. C'est indispensable pour atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017, contre 435 000 aujourd'hui, fixé par le pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi.

Il ne faudrait toutefois pas que ces mesures, inspirées par une volonté de restaurer l'universalité de l'accès à l'apprentissage et d'améliorer la situation personnelle des apprentis, ne viennent fragiliser le système de formation en apprentissage. Il est inacceptable que des jeunes aient à régler des frais d'inscription pour que leur candidature soit acceptée. Toutefois, comme l'ont souligné les directeurs de CFA auditionnés par votre rapporteur, des entreprises participent aujourd'hui financièrement à la prise en charge d'une partie des coûts de formation de leurs apprentis dans les CFA, pour un montant qui dépasse les sommes versées au titre de la taxe d'apprentissage. Il s'agit d'une ressource indispensable pour certains CFA, qui leur permet d'équilibrer leur budget alors que, dans le même temps, les moyens à la disposition des conseils régionaux pour financer l'apprentissage, dans un cadre budgétaire contraint, ne devraient pas connaître d'augmentation significative dans les années à venir.

De même, l'étude d'impact annexée au projet de loi présente la création du contrat d'apprentissage à durée indéterminée comme une réponse aux difficultés que rencontrent les apprentis dans leurs relations avec un bailleur ou une banque et un moyen de « fidélisation » pour les employeurs une fois la formation achevée. Des risques s'y rattachent également, notamment le fait de limiter les perspectives professionnelles de l'apprenti. Plusieurs des personnes auditionnées par votre rapporteur se sont interrogées sur l'opportunité de cette mesure, craignant que seul un nombre très réduit d'entreprises ne s'en saisissent.

Ces considérations légitimes ne diminuent néanmoins pas, aux yeux de votre rapporteur, l'intérêt des dispositions de cet article. Elles indiquent simplement qu'il sera nécessaire d'être vigilant sur les effets de leur mise en œuvre. L'Assemblée nationale en a pris conscience, puisqu'elle a notamment accepté qu'avec l'accord de la région, un CFA puisse solliciter auprès d'une entreprise une contribution financière supplémentaire.

A cet article, la commission des affaires sociales a, sur proposition de votre rapporteur, adopté deux amendements afin **que la négociation sur la formation des maîtres d'apprentissage se développe au niveau de l'entreprise comme à celui de la branche et que le comité d'entreprise soit consulté sur ce sujet.**

L'article 8 redéfinit les missions des CFA. La rédaction de l'article L. 6231-1 du code du travail ne correspondait plus à leur activité aujourd'hui, qui va bien au-delà de la simple délivrance d'une formation. Ils sont devenus des acteurs de l'accompagnement social et du suivi professionnel de leurs apprentis, au même titre que des structures comme les missions locales. Alors que les taux de rupture des contrats d'apprentissage restent trop élevés, atteignant presque un tiers dans certains secteurs, il était indispensable de conforter les CFA dans ce rôle.

La nouvelle définition recouvre des missions déjà exercées par la plupart des CFA. Certains peuvent regretter qu'elle ne s'accompagne pas de moyens supplémentaires et que ces actions ne soient pas suffisamment prises en compte dans le coût par apprenti tel qu'il est calculé par les régions, qui ne retiennent que le versant pédagogique. Il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une avancée juridique que votre rapporteur salue.

3. Rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage

Poursuivant la réforme engagée par la loi du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013¹, l'article 9 constitue un progrès important dans l'amélioration de la collecte et de la gestion des fonds issus de la taxe d'apprentissage. Votre rapporteur salue l'effort du Gouvernement sur ce sujet, sans que les principes qui conditionnent le succès de l'apprentissage, notamment la contribution directe des entreprises aux CFA et la participation des acteurs économiques locaux à son pilotage ne soient remis en cause.

Un consensus s'est formé sur le nombre trop élevé d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa) en activité. Avec 147 recensés en 2012, au niveau de collecte très disparate (de plus de 360 millions pour le plus important à quelques milliers d'euros pour les plus petits), la lisibilité de la collecte et la qualité du service rendu aux entreprises et aux CFA ne sont plus assurées. Avec des collecteurs nationaux, les Opca, ayant chacun en vertu d'une obligation légale une collecte déjà supérieure à 100 millions d'euros, et un collecteur consulaire par région, la réforme devrait remodeler le financement de l'apprentissage autour d'une cinquantaine d'Octa, voire moins.

¹ Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013, article 60.

Votre rapporteur est satisfait de constater que le Sénat a été l'un des initiateurs de cette réforme. En effet, ce sont certaines des recommandations du rapport¹ de notre collègue François Patriat que cet article met en œuvre : la rationalisation du réseau des Octa, la participation des régions à la répartition du solde du quota non affecté, l'instauration d'une comptabilité analytique ou encore le versement de la taxe par chaque entreprise à un seul Octa. La fusion de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), réalisée à la fin de l'année 2013, était également prônée dans ce rapport.

Dès lors, cet article ne peut que contribuer, en simplifiant ses mécanismes de financement, au succès de la stratégie du Gouvernement en faveur du développement de l'apprentissage.

4. Mieux orienter les fonds issus de la taxe d'apprentissage

Déjà examinée et adoptée par le Parlement, certains éléments de la réforme de la taxe d'apprentissage qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 comporte certains éléments devant figurer dans une nouvelle loi de finances afin de tirer les conséquences de la décision du Conseil constitutionnel du 29 décembre 2013². Selon les indications du Gouvernement, ce texte procédera à l'affectation des différentes parts du produit de la taxe d'apprentissage, et instituera notamment une nouvelle fraction qui reviendra aux régions. Des critères de répartition entre les régions devront être définis, tout comme les modalités d'affectation aux CFA.

Dans cette perspective, **l'article 9 bis** donne aux entreprises de la visibilité sur le futur cadre juridique de la taxe d'apprentissage et sur les dépenses libératoires qu'elles pourront engager au titre de la taxe d'apprentissage due en 2015 sur les rémunérations de 2014. Le taux de la taxe ayant été porté de 0,5 % à 0,68 % de la masse salariale en raison de sa fusion avec la CDA, il était nécessaire de permettre aux entreprises d'anticiper dès aujourd'hui le montant et la répartition de leurs versements futurs. Alors que certains s'inquiètent de voir restreinte la liberté d'affectation des entreprises et diminuer les versements aux CFA, il convient également de rappeler que la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) leur est affectée par la réforme, ce qui va représenter plus de 230 millions d'euros par an.

Enfin, **l'article 9 ter** concerne le « barème » également appelé « hors quota ». Fraction de la taxe d'apprentissage dont l'affectation est laissée au libre choix de l'entreprise et qui n'est pas spécifiquement destinée au financement de l'apprentissage, il n'en a pas moins, depuis son institution

¹ Pour une réforme de la taxe d'apprentissage, rapport d'information n° 455 (2012-2013) fait au nom de la commission des finances du Sénat, 27 mars 2013.

² Conseil constitutionnel, décision n° 2013-684 DC du 29 décembre 2013.

en 1971, un objet précis : favoriser les premières formations technologiques et professionnelles. Selon les articles D. 6141-22 et D. 6141-23 du code du travail, 40 % de son total doit être consacré aux formations de niveaux IV et V, 40 % aux niveaux II et III et 20 % au niveau I.

Il était toutefois nécessaire d'orienter davantage ces fonds vers des formations répondant à un cahier des charges pédagogique précis et préalablement validées par l'autorité administrative, dans un souci de meilleure efficacité d'utilisation de cette ressource. Le renforcement du ciblage par la définition d'une liste limitative des établissements pouvant percevoir le hors quota, qui inclut explicitement les organismes œuvrant pour l'insertion des jeunes décrocheurs ou dans le domaine médico-social, contribue également à restaurer la vocation originale du barème.

Votre rapporteur est donc satisfait de cet article, qui améliore la transparence et la lisibilité de la participation des entreprises au financement des premières formations technologiques et professionnelles, garante du maintien d'un lien fort entre le monde économique et celui de la formation initiale. La réforme de la taxe d'apprentissage ne se fait pas au détriment des entreprises, mais au profit de ceux pour lesquels elle a été conçue.

5. Des mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion

L'article 10 comporte plusieurs mesures en faveur de l'emploi.

Il assouplit tout d'abord les conditions d'éligibilité au contrat de **génération pour la transmission d'entreprise**. Pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, l'aide associée au contrat de génération est aujourd'hui accordée au chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune âgé de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) pour le former dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise. Pour accroître l'attractivité de cet outil, la limite d'âge du jeune embauché est relevée à 30 ans.

En première lecture, l'Assemblée nationale a en outre ajusté, à l'initiative du Gouvernement, **les règles de mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises de 50 à 300 salariés**. Afin d'inciter un plus grand nombre d'entre elles à négocier et de leur permettre de recourir au contrat de génération, ces entreprises bénéficieront d'un accès direct à l'aide individuelle, comme les entreprises de moins de 50 salariés, de manière à rendre l'accès au contrat de génération plus aisé et plus rapide. Mais pour les entreprises non couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, un plan d'action ou un accord de branche, une pénalité sera mise en place au plus tard à la fin du mois de mars 2015.

L'article 10 unifie ensuite le régime juridique applicable aux périodes d'immersion dans un nouveau chapitre du code du travail consacré aux « **périodes de mise en situation en milieu professionnel** ». Le public visé est élargi à toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, sur prescription d'un opérateur du service public de l'emploi (SPE) ou d'une structure d'insertion par l'activité économique (IAE). Parallèlement, cet article prévoit les **mesures nécessaires à l'accompagnement de la réforme du financement de l'IAE**.

Enfin, les nouvelles **dispositions applicables au temps partiel** en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi de 2013¹ sont temporairement suspendues. Celle-ci met en place une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures applicable à tout contrat de travail à temps partiel conclu à partir du 1^{er} janvier 2014 mais à laquelle il peut être dérogé par accord de branche ou sur demande individuelle du salarié.

Afin de laisser un délai supplémentaire aux branches pour s'organiser, il est proposé de prolonger jusqu'au 30 juin prochain la période transitoire qui courait jusqu'au 1^{er} janvier 2014. L'application des nouvelles dispositions est ainsi suspendue pendant une période allant du 22 janvier (date d'adoption du projet de loi en conseil des ministres) au 30 juin 2014.

Votre rapporteur est favorable aux dispositifs prévus par l'article 10, qui sont tous orientés vers une meilleure insertion dans l'emploi, en particulier des publics les plus fragiles.

L'ancrage législatif commun donné aux périodes de mise en situation en milieu professionnel et l'accompagnement de la réforme du financement de l'IAE permettront en particulier un développement accru des activités d'insertion dans des conditions plus favorables pour les salariés.

En revanche, s'agissant de la suspension provisoire de l'application de la durée légale minimale de 24 heures hebdomadaires pour le temps partiel, **sans doute conviendrait-il de vérifier que les garanties pour les salariés, en particulier en matière de sécurité juridique, sont bien au rendez-vous.**

6. Intégrer le conseil en évolution professionnelle au service public régional de l'orientation

L'article 12, par la désignation de la région comme chef de file de l'orientation professionnelle sur son territoire, apporte de la cohérence dans une politique dont l'effectivité n'était jusqu'à présent pas garantie en raison d'une répartition des compétences avec l'Etat mal définie. Il assure également, par le biais du conseil en évolution professionnelle (CEP), une offre de services gratuite et homogène sur tout le territoire qui fera régresser les inégalités d'accès à l'information et à l'orientation.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée.

L'œuvre bâtie par la loi du 24 novembre 2009, si elle a eu le mérite de consacrer l'orientation comme l'un des maillons essentiels de la politique de formation, qu'elle soit initiale ou continue, et de développement des qualifications, méritait d'être revue, sur la base de l'expérience tirée de quatre années d'exercice. Ainsi, la disparition du délégué à l'information et à l'orientation (DIO) est-elle rendue nécessaire par le transfert de ses compétences aux régions, et ce alors que l'inspection générale des affaires sociales (Igas), l'inspection générale de l'éducation nationale (IGEN) et l'inspection générale de l'administration de l'enseignement supérieur et de la recherche (IgaENR) ont souligné, dans un rapport de janvier 2013¹, le « *bilan décevant* » du service public de l'orientation. Ce document insiste notamment sur les « *multiples ambiguïtés* » de la loi de 2009, qui ont affecté la lisibilité puis le déploiement du SPO. Quant à la labellisation des organismes d'orientation, elle n'aurait, d'après les témoignages recueillis, « *pas apporté de valeur ajoutée en termes de services aux usagers* ». Avec près de 8 000 structures et 35 000 professionnels dans le champ de l'orientation, la désignation d'un « *chef d'orchestre* » répond à un besoin fort.

La **mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle** est quant à elle l'aboutissement des travaux des partenaires sociaux, avec les ANI des 11 janvier et 14 décembre 2013, prolongés par les travaux du groupe de travail quadripartite (Etat, régions, organisations représentatives des salariés et des employeurs) qui se sont déroulés à l'automne. Dans ses conclusions, il définit le CEP comme une « *offre de service commune aux réseaux nationaux de conseil* » assurant « *un continuum de services en orientation tout au long de la vie au service de la sécurisation des personnes dans leur parcours* ». Son succès dépend donc aujourd'hui du cahier des charges national, qui sera établi dans le respect des principes de gratuité et d'universalité sur le territoire, sans faire de l'entrée en formation de chacun de ses bénéficiaires l'objectif à atteindre.

La question du financement de ce service n'est pas traitée par le projet de loi, l'étude d'impact qui y est annexée estimant qu'il n'aura aucun impact financier spécifique, les opérateurs concernés le mettant en œuvre par redéploiement de leur offre de service. Seuls les Fongecif, dont la gestion est encadrée par une Com, verront celle-ci renégociée pour prendre cette nouvelle mission en compte. Plusieurs des personnes auditionnées par votre rapporteur ont toutefois estimé que cette prestation aura un coût certain qui, pour certaines structures, sera difficile à assumer sans un financement dédié.

L'articulation de ces nouvelles dispositions, introduites à l'article L. 6111-6 nouveau du code du travail, avec celles inscrites par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi² à l'article L. 6314-3 doit également être prise en compte. Cet article définit en effet le droit de chaque

¹ *Le service public de l'orientation : état des lieux et perspectives dans le cadre de la prochaine réforme de la décentralisation, Igas, IGEN, IgaENR, janvier 2013.*

² *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 précitée, article 5.*

salarié à bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle, auquel est assigné un objectif prioritaire d'amélioration de la qualification. Pour votre rapporteur, ces deux dispositifs qui portent la même dénomination ne doivent pas être contradictoires, car ils n'ont pas le même but : sécuriser les parcours professionnels pour l'un, améliorer la qualification des salariés pour l'autre. Néanmoins, afin d'éviter toute confusion, il appartient au Gouvernement de clarifier la distinction qui existe entre eux.

E. LES RÉGIONS, CŒUR DE LA POLITIQUE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

En ce qui concerne l'organisation institutionnelle de la politique de formation professionnelle, le présent projet de loi reprend les dispositions initialement inscrites dans le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires, déposé sur le bureau du Sénat le 10 avril 2013¹.

1. Une décentralisation encore inaboutie

a) Des compétences progressivement élargies

Les compétences des régions en matière de formation professionnelle ont fait l'objet de plusieurs élargissements au fil de la décentralisation.

Elles sont relativement anciennes puisque dès 1983 la loi relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat² attribue aux régions une compétence de droit commun pour la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle. A cette époque, l'Etat continue néanmoins de concentrer la majeure partie des moyens d'intervention dans ce domaine, ses compétences d'attribution lui donnant la responsabilité de définir le cadre législatif et réglementaire ainsi que les actions de portée nationale.

Des moyens supplémentaires sont conférés aux régions par la loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle³. Celle-ci élargit les compétences des régions à la formation et à l'insertion des jeunes en difficulté. Elle met en place le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFP) élaboré par le conseil régional en concertation avec l'Etat.

¹ Cf. les articles 4 à 11 de ce projet de loi n° 496.

² Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État.

³ Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale¹, qui institue notamment dans chaque région un comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) coprésidé par le préfet de région et le président du conseil régional, et avec la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité², qui procède à de nouveaux élargissements de compétences. Le PRDFP est en effet étendu aux formations dispensées aux adultes et un schéma régional des formations de l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) doit être défini à compter de 2003.

Enfin, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales³ attribue aux régions une compétence générale en matière d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'emploi, s'agissant des formations qui ne relèvent ni des entreprises, ni de l'assurance chômage.

Les conseils régionaux se voient ainsi confier la responsabilité d'organiser sur leur territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) et d'assister les candidats à la VAE. Leur mission de pilote de la mise en œuvre du PRDFP est plus clairement affirmée. Ils héritent en outre de la commande publique des stages de formation organisés par l'Afp. Enfin, la loi de 2004 confie aux conseils régionaux la responsabilité des formations sanitaires et sociales.

b) La nécessité d'un nouvel approfondissement

Malgré ces élargissements successifs, le mouvement de décentralisation de la formation professionnelle reste encore largement inabouti et nécessite une nouvelle impulsion pour aboutir à la reconnaissance d'un véritable pouvoir de coordination des régions.

Bien que les régions soient aujourd'hui les premiers financeurs de la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi, les compétences de l'Etat demeurent significatives.

Outre la responsabilité des actions de portée nationale, l'Etat conserve en effet depuis 1983 des compétences résiduelles pour la formation des publics « spécifiques », comme les personnes détenues, les Français établis hors de France ou encore les résidents ultra-marins, et pour la lutte contre l'illettrisme et la formation aux compétences et connaissances clés. La formation professionnelle des personnes en situation de handicap constitue quant à elle une compétence partagée.

¹ Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 de modernisation sociale.

² Loi n° 2002-73 du 17 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

³ Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales.

En outre, l'articulation entre les compétences de l'Etat dans le domaine de l'emploi et les compétences de l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de la formation professionnelle ne donne pas satisfaction.

La gouvernance de la formation professionnelle et de l'emploi demeure encore trop marquée par l'enchevêtrement des compétences et le défaut de connaissance mutuelle et de coordination des différents acteurs. Pour répondre à ces enjeux, les articles 11 à 14 du présent projet de loi entendent contribuer à une rationalisation du système.

2. La reconnaissance du service public régional de la formation professionnelle et d'un bloc de compétences des régions

L'article 11 du projet de loi s'engage dans la voie d'un nouvel approfondissement en créant au profit des régions un bloc de compétences ayant vocation à se déployer dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

a) L'affirmation de la région comme véritable chef de file de la formation professionnelle

En vertu de l'article 11, la région sera en effet désormais responsable de la formation professionnelle des personnes handicapées, des personnes détenues et des Français établis hors de France.

S'agissant en particulier des **personnes handicapées**, la région sera chargée de définir et de mettre en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées en concertation avec l'Etat, le SPE, l'Agefiph, les organismes de protection sociale, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et les associations représentatives des personnes handicapées.

Le transfert aux régions de la formation professionnelle des **personnes détenues** est quant à lui généralisé après le bilan positif tiré de l'expérimentation menée dans ce domaine depuis 2011 par les deux régions Aquitaine et Pays de la Loire.

Une évaluation de cette expérimentation a en effet été réalisée par une mission conjointe de l'inspection générale des affaires sociales (Igas) et de l'inspection générale des services judiciaires (IGSJ) dont les conclusions ont été rendues publiques en février 2014¹. Celles-ci font état du « succès » du dispositif et relèvent que « *dans les deux régions, l'articulation renouvelée entre les actions de formation menées en détention et l'accompagnement vers l'emploi à la sortie contribue à inscrire les établissements et les populations détenues dans leur environnement, leur territoire et à améliorer les liens entre le monde de la détention et le monde extérieur* ».

¹ Igas et IGSJ, Hayet Zeggag, Marc Dupont, Hugues Berbain, Philippe Chiesa, Anne Faivre « *Evaluation de la prise en charge par les régions de la formation professionnelle des personnes détenues* », février 2014.

La mission formule un certain nombre de recommandations pour assurer la généralisation de cette expérimentation, parmi lesquelles figure celle d'un transfert de compétence différé pour les établissements en gestion déléguée en fonction des dates d'arrivée à échéance des marchés. Le présent projet de loi tient compte de cette recommandation.

Par ailleurs, en vertu de l'article 11, la région devra organiser, de manière complémentaire avec l'Etat, les **actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition de compétences clés** pour les personnes ayant quitté le système scolaire.

La compétence des régions en matière de VAE est en outre élargie pour les positionner comme les entités coordinatrices en la matière.

La région obtient également des pouvoirs renforcés s'agissant des formations sociales et sanitaires, en particulier pour l'agrément des établissements de formation sociale et la fixation des quotas d'élèves à admettre dans les filières de formation paramédicale.

Enfin, l'organisation et le financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sont clarifiés, la région étant désormais chargée du financement intégral de la rémunération des travailleurs handicapés et des apprentis en rupture de contrat.

En se voyant confier l'organisation et le financement du service public régional de la formation professionnelle, désormais doté d'un cadre juridique harmonisé et sécurisé, **la région devient ainsi un véritable chef de file en la matière.**

b) De nouveaux moyens d'action

Afin d'accompagner ces évolutions, l'article 11 dote les régions de nouveaux moyens d'action.

La région pourra mettre en œuvre, dans le respect du droit communautaire, un **service d'intérêt économique général (Sieg)** concernant l'insertion et la formation professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion. Des organismes pourront être habilités à offrir ce service gratuit, en échange d'une compensation financière, à l'issue d'une procédure objective et transparente de désignation.

De plus, la région **coordonnera l'achat de formations** collectives pour son compte et celui de Pôle emploi. Celui-ci pourra en effet procéder ou contribuer à des achats collectifs dans le cadre d'une convention avec les autorités régionales.

Les échanges d'information entre le SPE et les organismes de formation sont en outre renforcés afin d'accroître la lisibilité de l'offre de formation.

Enfin, un droit d'option sera conféré aux régions intéressées par une **dévolution par l'Etat du patrimoine immobilier** utilisé par l' Afpa.

Les règles applicables à cette dévolution ont été précisées en première lecture par l'Assemblée nationale. En premier lieu, les biens de l'Etat mis à la disposition de l'Afpa sont déclassés ; ils passent ainsi du domaine public au domaine privé. Ils demeurent néanmoins affectés aux missions de service public assurées par l'association. En second lieu, le transfert des immeubles domaniaux mis à la disposition de l'Afpa s'effectuera à titre onéreux et les biens éligibles à ces transferts feront l'objet d'arrêtés conjoints du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du domaine.

Toutefois, votre rapporteur s'interroge sur l'effectivité de cette mesure compte tenu du caractère onéreux attaché à ce transfert de patrimoine aux régions. Un transfert à titre gratuit serait sans nul doute plus incitatif : il convient d'en explorer la faisabilité juridique.

De façon plus générale, l'**article 15** du projet de loi prévoit, conformément aux dispositions constitutionnelles, la **compensation financière des transferts de compétences** ainsi prévus tant en matière d'apprentissage que de formation professionnelle.

Conscient de la nécessité de clarifier la répartition des compétences et des responsabilités entre les différents acteurs de la formation professionnelle et de rechercher une efficacité accrue de cette politique par une plus grande proximité entre les centres de décision et le terrain, votre rapporteur approuve résolument la reconnaissance par le présent article du rôle pilote qui doit incomber à la région en matière de formation professionnelle.

Il relève en particulier l'importance revêtue par la mise en place d'un système d'information renforcé sur l'offre de formation. L'enjeu est en effet d'accroître la lisibilité de l'offre de formation en général et les formations éligibles au CPF en particulier et de contribuer ainsi à fluidifier les parcours d'entrée en formation des demandeurs d'emploi. De ce point de vue, comme y invitent de nombreux observateurs, en particulier l'Igas dans son rapport d'août 2013 sur l'évaluation de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi¹, les obligations spécifiques de transmission d'informations prévues par le projet de loi pourront ouvrir la voie à terme à un système d'information intégré sur l'offre de formation.

Votre rapporteur considère par ailleurs que le déclassement des biens affectés à l'Afpa permettra à celle-ci, dans un contexte financier particulièrement fragile², de bénéficier d'une plus grande marge de souplesse dans la mise en œuvre de son plan de refondation. Cette évolution lui permettra en effet de procéder à une répartition sur l'ensemble du territoire national des fonds obtenus dans le cadre de ce plan, opération que les règles de la domanialité publique lui interdisent aujourd'hui.

¹ Igas, Paulo Gemelgo, Anousheh Karvar, Bruno Vincent et Adrien Berger, « Evaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi », rapport réalisé dans le cadre de la Modernisation de l'action publique, août 2013.

² Claude Jeannerot, « L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) : quel avenir pour un acteur majeur de la formation professionnelle ? », n° 298 (2013-2014).

F. UNE GOUVERNANCE RÉNOVÉE POUR UNE MEILLEURE COORDINATION DES ACTEURS

Dans le domaine de la gouvernance nationale et régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, le projet de loi met en place deux principales réformes qui permettent de faciliter la concertation et de mieux relier ces deux domaines étroitement liés.

a) Un contrat de plan régional élargi à l'orientation professionnelle et dont la signature est ouverte aux partenaires sociaux

Afin de tenir compte de la nouvelle compétence prévue pour la région à l'article 12 en matière d'orientation, l'**article 13** du projet de loi transforme l'actuel contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) en **contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)**.

Le déploiement, à compter du 1^{er} juin 2011, de la première génération de CPRDFP instaurés par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie¹ a permis d'identifier plusieurs facteurs d'amélioration de cet outil dont tient compte le présent projet de loi. Fort de ce premier bilan, le projet de loi aménage tant le contenu que la procédure d'adoption du contrat.

En effet, le périmètre du contrat de plan est élargi non seulement à l'orientation mais aussi aux conditions d'hébergement des jeunes pour faciliter leur accès à la formation.

De plus, dans l'objectif d'améliorer la définition et la planification de l'offre de formation au niveau régional, l'article 13 clarifie la procédure d'adoption du CPRDFOP et ouvre sa signature aux partenaires sociaux.

b) Une rationalisation bienvenue de la gouvernance nationale, régionale et paritaire de la formation professionnelle

L'**article 14** du projet de loi fusionne le Conseil national de l'emploi (CNE) et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) en un **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)**. Celui-ci assurera les missions aujourd'hui imparties au CNFPTLV et se voit attribuer de nouvelles compétences pour l'orientation professionnelle, la mise en réseau des systèmes d'information, l'élaboration et la diffusion d'une méthodologie commune ainsi que le suivi des actions réalisées par les principaux financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

De même, à l'échelon régional, le conseil régional de l'emploi (CRE) et le comité de coordination régional de l'emploi de la formation

¹ Article 57 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie précitée.

professionnelle (CCREFF) sont remplacés par un **comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop)**.

Celui-ci sera le lieu central d'élaboration du CPRDFOP. Le bureau du Crefop permettra de définir, dans le cadre d'une composition resserrée, la liste des opérateurs régionaux chargés du conseil en évolution professionnelle et il se prononcera sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises. Il aura également la responsabilité de mener en son sein la concertation sur les listes régionales des formations éligibles au CPF élaborées par l'instance de gouvernance paritaire régionale.

La gouvernance interprofessionnelle nationale et régionale est d'ailleurs pleinement consacrée puisque le projet de loi lui donne un fondement législatif. Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) et le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) sont notamment chargés d'élaborer respectivement la liste nationale et les listes régionales des formations éligibles au CPF. Le CPRFPE sera également consulté sur la carte régionale des formations professionnelles initiales.

Ces dispositions traduisent dans la loi les recommandations formulées par de nombreux observateurs et sur lesquelles ont tout particulièrement insisté les rapports du Conseil économique, social et environnemental (CESE) de décembre 2011 et de notre collègue Gérard Larcher d'avril 2012. Elles devraient contribuer à rapprocher la prise de décision des bassins d'emploi et à favoriser l'appariement entre l'offre et de la demande de formation dans le cadre d'une organisation institutionnelle réunissant les conditions d'une meilleure coordination entre les acteurs de la formation professionnelle.

A l'initiative de votre rapporteur, la commission a adopté un amendement qui attribue au Cnefop, dans le cadre de sa mission d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi, la responsabilité de **contribuer à l'évaluation de la qualité des formations dispensées**, sous l'angle en particulier de leur capacité à permettre une insertion professionnelle durable.

Cette évaluation demeure en effet le parent pauvre du système, si bien que l'adéquation des formations aux attentes des salariés et demandeurs d'emploi en formation ainsi qu'aux besoins du marché de l'emploi est très mal connue, alors même que cette adéquation constitue un enjeu fondamental pour la réussite des parcours professionnels, d'orientation et d'insertion.

II. LA RÉNOVATION DE LA DEMOCRATIE SOCIALE

A. UNE RÉFORME ATTENDUE ET GLOBALE DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

1. Une réforme très attendue

Alors que la représentativité des organisations syndicales de salariés a été profondément remaniée par la loi du 20 août 2008¹ et la loi du 15 octobre 2010², la représentativité patronale ne reposait sur aucune norme législative.

Ce sont en effet les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) qui se reconnaissent réciproquement la qualité pour négocier et signer des accords.

En cas de contestation de la représentativité d'une organisation patronale, l'administration diligente une enquête et utilise les critères définis à l'article L. 2121-1 du code du travail retenus pour établir la représentativité des organisations syndicales de salariés, à savoir :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- et les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Toutefois, l'administration n'utilise pas le critère de l'audience, car il se réfère notamment aux élections professionnelles et aux scrutins organisés auprès des salariés dans les très petites entreprises.

C'est pourquoi la question de la représentativité patronale a été inscrite parmi les **priorités du Gouvernement**.

Les conclusions de la première grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012 ont rappelé l'importance de disposer de « *partenaires sociaux reconnus et légitimes, interlocuteurs de premier plan pour le Gouvernement dans la conduite des réformes nationales, mais aussi dans les branches professionnelles, les entreprises de toute nature et les territoires* ».

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

² Loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

La position commune du 19 juin 2013 de la CGPME, du Medef et de l'UPA sur la représentativité patronale a indiqué que la réforme de la représentativité patronale devait respecter les principes suivants :

- les règles doivent être les mêmes pour toute organisation patronale, quel que soit le niveau considéré (branche ou interprofessionnel) ;

- la représentativité doit être « *montante* » et fondée sur l'adhésion des entreprises ;

- le champ pour établir la représentativité doit correspondre aux activités économiques des adhérents ;

- les critères de représentativité doivent prendre en compte le poids, ainsi que l'influence, l'indépendance (notamment financière) et la transparence des organisations ;

- une application pragmatique de ces principes est nécessaire pour ne pas déstabiliser la négociation sociale.

La deuxième grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 a quant à elle indiqué dès son préambule que « *la question de la représentativité des organisations d'employeurs, avec ses spécificités propres, appelle également une assise juridique plus solide. Celle-ci constitue un chantier important et désormais prioritaire dans l'équilibre général des règles du jeu de la négociation sociale* ».

Par lettre de mission datée du 27 juin 2013, le ministre du travail a chargé Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, de rédiger un rapport pour rendre opérationnelles et sécuriser juridiquement les dispositions de la position commune précitée.

Ce rapport, présenté en octobre dernier, a constitué la principale source de l'**article 16** du présent projet de loi.

2. Le critère de l'audience a justifié des règles particulières pour établir une représentativité patronale « ascendante »

a) Des règles de représentativité adaptées aux spécificités des organisations patronales

L'**article 16** reprend les cinq critères habituels (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale de deux ans, influence), mais il définit des règles d'audience en fonction du nombre d'adhérents.

Ce choix implique un renforcement de la transparence financière des organisations patronales. Désormais, les syndicats professionnels d'employeurs, leurs unions et les associations d'employeurs devront nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, ce qui permettra de connaître précisément leur nombre d'adhérents.

Votre rapporteur approuve pleinement le choix d'une mesure de l'audience fondée sur le nombre d'adhésions des entreprises, compte tenu des spécificités des organisations patronales. Toutefois, si elles ne respectaient pas les obligations de transparence prévues dans le texte, il serait vraisemblablement nécessaire de mettre en place un système de représentativité fondée sur l'élection¹.

b) Une représentativité patronale « ascendante » qui accorde un rôle essentiel aux branches professionnelles

Pour être représentative dans une branche, une organisation professionnelle devra remplir les trois conditions suivantes :

- respecter les cinq critères traditionnels ;
- disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- compter un nombre d'entreprises adhérentes, à jour de leurs cotisations, au moins égal à 8 % de l'ensemble des entreprises adhérentes dans la branche considérée.

La mesure de l'audience aura lieu tous les quatre ans.

Le nombre d'adhésion devra être attesté pour chaque organisation par un commissaire aux comptes.

Il reviendra au ministre du travail, après avis du Haut Conseil du dialogue social, d'arrêter la liste des organisations patronales représentatives.

Ce sont les résultats de la représentativité au niveau des branches qui détermineront la représentativité au niveau national et interprofessionnel.

c) Les règles de représentativité sont adaptées au niveau national et interprofessionnel

Les règles retenues pour établir la représentativité d'une organisation patronale au niveau national et interprofessionnel sont les mêmes que celles relatives au niveau de la branche, sauf en ce qui concerne **l'implantation géographique** et la **multi-adhésion**.

En effet, une organisation qui souhaite être représentative au niveau national et interprofessionnel devra faire la preuve de sa représentativité à la fois dans les champs de **l'industrie**, de la **construction**, du **commerce** et des **services**.

¹ Cette analyse rejoint celle de Jean-Denis Combrexelle dans son rapport précité : « Si ces contraintes de transparence dans les relations organisation / adhérents étaient considérées comme trop fortes voire posant des difficultés inextricables d'application (par exemple sur la question des multi-adhésions), il va de soi que le système de l'élection devrait alors s'appliquer », p. 70.

En outre, l'**article 16** fixe des règles spécifiques en cas d'adhésion d'une organisation patronale de branche à plusieurs organisations qui envisagent de devenir représentatives au niveau national et interprofessionnel¹. La multi-adhésion n'est pas rare au niveau des branches. Ainsi, le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA), qui est une organisation patronale représentant les intérêts des entreprises de la distribution et des services de l'automobile, adhère à la fois au Medef, à la CGPME et à l'UPA. Le projet de loi maintient cette liberté mais prévoit que l'organisation de branche devra affecter une part déterminée de ses entreprises adhérentes à chacune des organisations de niveau national et interprofessionnel. Cette part ne pourra être inférieure à un seuil fixé par décret, que le projet de loi encadre dans une fourchette comprise entre 10 et 20 %.

3. L'Assemblée nationale a prévu des règles de représentativité spécifiques au niveau national pour le secteur dit « hors-champ »

Un protocole d'accord a été signé le 30 janvier 2014 entre le Medef, l'UPA et la CGPME d'une part, la FNSEA, l'UnaPL et l'Udes d'autre part, afin de fixer les règles de la représentativité nationale des organisations patronales multi-professionnelles, plus couramment appelées le « hors-champ ».

Par cette expression, il faut entendre les secteurs qui ne sont pas couverts par les accords nationaux interprofessionnels, comme l'économie sociale et solidaire, l'agriculture et les professions libérales.

L'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements afin de tenir compte des spécificités des organisations patronales multi-professionnelles et d'intégrer dans le texte les termes du protocole d'accord précité.

Ainsi, une organisation patronale multi-professionnelle sera déclarée représentative au niveau national si elle :

- remplit les **critères** de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté de deux ans, et d'influence ;
- accueille au moins **quinze organisations** relevant de l'un des secteurs du « hors-champ » ;
- compte parmi ses adhérents des organisations qui sont représentatives dans au moins **dix branches professionnelles** ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

¹ L'étude d'impact annexée au projet de loi, reprenant une analyse du rapport précité de Jean-Denis Combrexelle, indique que « la pratique des multi-adhésions ne pose pas, ou alors à titre marginal, de difficulté au niveau des branches professionnelles » (p. 108).

- est présente sur au moins **un tiers du territoire national**, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Surtout, les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel seront désormais obligées de **consulter** les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel avant toute **ouverture** d'une négociation en vue d'un **accord national interprofessionnel**, et avant sa **conclusion**, afin de recueillir leurs observations.

4. De nouveaux outils pour accélérer la restructuration des branches professionnelles

Le rapport de Jean-Denis Combrexelle rappelle que l'on comptait, en 2009, pas moins de **942 branches** : 687 conventions collectives étaient déposées auprès du ministre du travail, les autres auprès du ministère de l'agriculture.

Si l'on compte aujourd'hui **460 branches actives**, hors production agricole, grâce notamment aux efforts engagés par le ministère du travail, la situation actuelle demeure peu satisfaisante, surtout si on la compare à la quinzaine de branches qui existent en Allemagne.

La restructuration des branches professionnelles apparaît effectivement comme un « *complément indispensable* » à la réforme de la représentativité patronale¹.

C'est pourquoi l'**article 16** du projet de loi autorise le ministre du travail à recourir à quatre nouveaux dispositifs, qui sont toutefois assortis d'un grand nombre de conditions, afin de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée au principe de la liberté d'association.

L'objectif est de **rationaliser les branches** qui comptent moins de 5 % d'entreprises qui adhèrent à une organisation patronale représentative d'employeurs et dont l'activité conventionnelle est faible depuis cinq ans.

Le premier dispositif autorise l'**élargissement** d'une convention de branche étendue à une autre branche.

Le deuxième dispositif permet de **fusionner** les champs d'application de deux branches qui présentent des conditions économiques et sociales analogues.

Le troisième dispositif permet de **refuser l'extension** d'une convention collective.

Le quatrième dispositif autorise le ministre du travail à **refuser de déclarer représentatives** les organisations patronales ou syndicales de salariés dans les branches concernées.

¹ Rapport précité sur la réforme de la représentativité de Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail, octobre 2013, page 24.

B. DES AMÉNAGEMENTS ESSENTIELLEMENT TECHNIQUES AUX RÈGLES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

1. Un premier bilan de la loi du 20 août 2008

La loi précitée du 20 août 2008 a prévu à son article 16 que le Gouvernement devait remettre au Parlement avant le 31 décembre 2013 un rapport sur l'application de certaines de ses dispositions.

Ce même article prévoyait que le Haut Conseil du dialogue social (HCDS) devait soumettre au ministre chargé du travail les enseignements à tirer de l'application de la loi et du rapport remis au Gouvernement.

Votre rapporteur constate avec satisfaction que ces dispositions ont été appliquées dans les délais prescrits par le législateur¹.

Les réunions du HCDS se sont accompagnées de larges concertations, associant notamment des directeurs de ressources humaines, des professeurs d'université, et les membres de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat.

Au final, l'**article 17** du projet de loi a retenu des dispositions essentiellement techniques qui font largement consensus parmi les partenaires sociaux, comme a pu le constater votre rapporteur pendant ses auditions.

2. Des aménagements techniques et consensuels

Le projet de loi vise à **sécuriser le processus électoral dans les entreprises, à approfondir le renforcement de la légitimité des organisations syndicales, et à renforcer l'action syndicale.**

Quelques-unes de ses dispositions revêtent une importance certaine.

Ainsi, le texte prévoit que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral pour les élections des délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise doit être adressée au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

L'**article 17** prévoit également qu'en cas de saisine de l'autorité administrative pour procéder à la répartition du personnel dans les collèges électoraux, les mandats en cours des élus concernés sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

Autre exemple : la date de fin de mandat du délégué syndical est clarifiée. Se fondant sur un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 septembre 2010, le texte prévoit que les organisations syndicales doivent désigner leurs délégués syndicaux suite au renouvellement des institutions représentatives du personnel s'il s'agit de salariés désignés lors du cycle précédent.

¹ *Le HCDS continuera ses travaux sur des sujets plus structurels dans les mois à venir.*

C. UN CADRE GÉNÉRAL POUR LE FINANCEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET PATRONALES

1. Le fonds paritaire rendra transparent le financement des partenaires sociaux afin de mettre un terme au climat actuel de suspicion

a) La nécessité de lever les soupçons sur le financement des partenaires sociaux

De nombreuses interrogations ont pu être soulevées ces dernières années sur l'origine du financement des partenaires sociaux.

Le rôle croissant joué par les partenaires sociaux plaide pourtant pour l'établissement de règles de financement claires de nature à conforter leur légitimité.

Par ailleurs, la réforme de la formation professionnelle prévue au titre I^{er} est incompatible avec le maintien des financements des partenaires sociaux à partir des Opca et du fonds national de gestion paritaire de la formation professionnelle continue (Fongefor).

C'est pourquoi le projet de loi interdit, à l'**article 18**, tout versement direct ou indirect d'un organisme paritaire à une organisation syndicale de salariés ou à une organisation patronale, sauf s'il s'agit d'une participation volontaire. En contrepartie, le projet de loi prévoit un fonds paritaire transparent et global.

Votre rapporteur salue la création de ce fonds paritaire, destiné à garantir la transparence du financement des partenaires sociaux et à mettre ainsi un terme à certaines suspicions.

b) Un choix volontariste du Gouvernement

L'**article 18** fixe un cadre général pour le fonds paritaire, tout en autorisant un accord national interprofessionnel à l'instaurer et à déterminer son organisation et son fonctionnement.

A défaut d'accord ou d'agrément par le ministère du travail, le pouvoir réglementaire interviendra pour pallier la carence des partenaires sociaux.

Le projet de loi ne fixe pas de délai pour conclure cet accord, mais il prévoit que la nouvelle contribution des employeurs sera versée au fonds à partir du 1^{er} janvier 2015.

2. Une clarification des rôles des acteurs et des missions

Selon le projet de loi initial, le fonds paritaire assurera une mission de service public en apportant une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles

d'employeur. Cette contribution doit avoir un lien avec la participation à la conception, la mise en œuvre, l'évaluation ou le suivi d'activités de politiques publiques menées par l'Etat et des organismes paritaires. La contribution peut également financer les formations économiques, sociales et syndicales des salariés.

L'**article 18**, après avoir défini les différents types de ressources du fonds¹, les activités qui peuvent être financées et leurs destinataires, fixe ses principes de gestion.

Il flèche ainsi les crédits du fonds en fonction de la nature des dépenses et des destinataires.

A titre d'exemple, les règles suivantes s'appliqueront dans les organismes paritaires (organismes de sécurité sociale, Unedic, Fongecif notamment) :

- la moitié des crédits du fonds sera affectée aux organisations professionnelles d'employeurs, l'autre moitié aux syndicats de salariés ;
- les organisations syndicales recevront chacune une enveloppe équivalente ;
- les organisations patronales obtiendront des crédits en fonction de leur audience ou du nombre de mandats paritaires détenus.

Des règles différentes s'appliqueront pour financer :

- la participation des partenaires sociaux à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de l'Etat ;
- et la formation économique, sociale et syndicale des salariés.

Le fonds paritaire pourra également financer, dans ces deux dernières hypothèses, des organisations syndicales de niveau national et interprofessionnel dès lors qu'elles ont obtenu au moins 3 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

De même, l'Assemblée nationale a prévu que les organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel pourront recevoir des crédits du fonds paritaire.

Votre commission a adopté, sur initiative de votre rapporteur, un amendement pour renforcer la gouvernance du fonds paritaire. L'objectif est de mieux associer à la gestion du fonds paritaire, d'une part, les syndicats de salariés qui représentent 3% des suffrages exprimés au niveau national et interprofessionnel, et, d'autre part, les organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel. Elles doivent être destinataires de tous les projets de décision ou de délibération du conseil

¹ Parmi les ressources du fonds paritaire, figure notamment une nouvelle contribution des employeurs, dont le taux sera fixé par décret mais qui devra être compris entre 0,014 % et 0,02 de la masse salariale.

d'administration de l'association chargée de la gestion du fonds, dès lors qu'ils portent sur la répartition des crédits. Elles sont ainsi en mesure, le cas échéant, de faire part en amont de leurs observations.

3. Des dispositifs de contrôle interne et externe

Afin d'assurer la bonne gestion du fonds paritaire, le projet de loi prévoit deux dispositifs de **contrôle interne**.

D'une part, le fonds sera géré par une association paritaire, il devra adopter un règlement intérieur et sa présidence sera assurée alternativement par une organisation syndicale de salarié et par une OPE.

D'autre part, un commissaire du Gouvernement veillera à ce que les délibérations du fonds soient conformes aux règles fixées au présent article.

Quant au **contrôle externe**, l'**article 18** impose aux bénéficiaires des crédits du fonds d'établir un rapport annuel sur leur utilisation. En cas d'absence de transmission de rapport, le fonds paritaire pourra, après mise en demeure, suspendre le versement de crédits à l'organisation concernée.

D. LE RENFORCEMENT DE LA TRANSPARENCE DES COMPTES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

1. Les conclusions du groupe de travail tripartite animé par la direction générale du travail

A la suite des difficultés soulevées lors de la recodification du code du travail en matière de gestion financière des comités d'entreprise, quatre des cinq syndicats de salariés représentatifs au niveau national ont saisi le 7 février 2011 le ministre du travail, pour demander qu'une réflexion soit menée en concertation avec eux¹.

Un groupe de travail, piloté par la direction générale du travail, a alors été mis en place. Il regroupait des représentants des partenaires sociaux sur le modèle de la commission nationale de la négociation collective (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC pour les organisations syndicales ; Medef, CGPME, UPA, UnaPL et FNSEA pour les organisations d'employeurs), mais aussi du ministère de la justice et du ministère de l'économie.

¹ Ces informations sont extraites du rapport n° 14 (2013-2014) sur la proposition de loi de Catherine Procaccia et plusieurs de ses collègues, visant à établir un contrôle des comptes des comités d'entreprises et sur la proposition de loi de Caroline Cayeux et plusieurs de ses collègues, relative à la gestion des comités d'entreprises, p. 24.

A l'issue de sept réunions de travail, le groupe a rendu ses conclusions, adoptées par consensus au début de l'année 2013, que l'on peut synthétiser de la manière suivante :

- les règles sur la tenue des comptes s'imposent à **tous les comités d'entreprise**, sans distinguer la subvention de fonctionnement de la contribution pour les activités sociales et culturelles ;

- les nouvelles règles de comptabilité s'inspirent, tout en les adaptant, des règles en vigueur pour les **associations** ;

- les comités d'entreprise sont soumis, selon leur taille, à une **comptabilité ultra-simplifiée** (ressources inférieures à 153 000 euros), **une comptabilité avec présentation simplifiée** (ressources supérieures à 153 000 euros et obligation de ne pas remplir au moins deux des trois critères suivants : compter cinquante salariés en équivalent temps plein ; disposer d'un bilan de 1,55 million d'euros et posséder 3,1 millions d'euros de ressources), une **comptabilité de droit commun** dans tous les autres cas ;

- seules sont prises en compte les ressources nettes d'un comité, d'où la nécessité de conclure des « **conventions de transfert de gestion** » entre les CE et les comités centraux d'entreprise et les comités interentreprises ;

- **seuls les membres élus** du CE peuvent arrêter et approuver les comptes, l'employeur ne prenant pas part à ces décisions ;

- les comptes doivent être **consolidés** si le comité contrôle plusieurs entités ;

- le **coût de la certification** est pris en charge par le comité d'entreprise ;

- un **rapport de gestion** est obligatoire afin de rendre compréhensible par tout un chacun la présentation des comptes ;

- les comptes et le rapport de gestion doivent être portés à la **connaissance exclusive des salariés de l'entreprise** ;

- une **commission des marchés** devra être mise en place dans les comités d'entreprise soumis à la certification de leurs comptes ;

- les commissaires aux comptes pourront déclencher une **procédure d'alerte** ;

- **l'entrée en vigueur** de l'obligation de tenue des comptes annuels s'appliquera à compter de l'exercice comptable 2014, tandis que l'obligation de certification est repoussée à l'exercice comptable 2015.

Les partenaires sociaux ont préféré mener leurs réflexions dans le cadre d'un groupe de travail plutôt que d'enclencher la procédure prévue à l'article L. 1 en vue de conclure un ANI.

2. Une retranscription fidèle de ses conclusions dans le projet de loi, moyennant quelques adaptations

Lors de leurs auditions devant votre rapporteur, les organisations qui ont participé au groupe de travail tripartite ont exprimé leur satisfaction en constatant que l'**article 19** du projet de loi reprenait fidèlement les conclusions du groupe.

Le texte procède cependant à quelques ajustements, qui n'ont pas soulevé d'objection majeure:

- les **transactions significatives** effectuées par le comité d'entreprise devront être signalées ;

- les nouvelles règles de transparence financière s'appliqueront aux entités assimilables à des comités d'entreprise, comme la caisse centrale d'activités sociales (CCAS) dans **l'industrie électrique et gazière** ;

- l'obligation d'établir des comptes et de mettre en place une commission des marchés s'appliquera pour l'exercice comptable ouvert au **1^{er} janvier 2015**, tandis que l'obligation de certifier les comptes s'appliquera à compter de l'exercice ouvert au **1^{er} janvier 2016**.

Votre rapporteur constate par ailleurs que le dispositif présenté dans le projet de loi est extrêmement proche de celui qu'avait adopté notre commission le 2 octobre 2013, lors de l'examen de la proposition de loi de notre collègue et rapporteure Catherine Procaccia visant à établir un contrôle des comptes des comités d'entreprise.

III. UNE RÉFORME D'ENVERGURE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET UN RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

A. UNE RÉFORME AMBITIEUSE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

1. Une réforme des corps de contrôle et de l'organisation territoriale pour répondre à de nouveaux enjeux, sans remettre en cause l'indépendance des agents de contrôle

a) Le plan de transformation des contrôleurs en inspecteurs du travail

L'inspection du travail a pour mission de veiller à l'application des dispositions du code du travail, des autres dispositions légales relatives au régime du travail, et des stipulations des conventions et accords collectifs.

Elle comprend deux corps de contrôle : celui des inspecteurs du travail compte, au 1^{er} janvier 2013, 1 783 agents (1 245 inspecteurs du travail, 406 directeurs-adjoints du travail et 123 directeurs du travail), tandis que celui des contrôleurs du travail regroupe 3 423 agents.

L'essentiel des inspecteurs et contrôleurs du travail sont en poste dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi (Direccte).

Selon les données fournies dans l'étude d'impact, on compte aujourd'hui 790 sections d'inspection, qui sont l'échelon territorial de base pour l'intervention en entreprises. Elles sont animées par 743 inspecteurs, 1 493 contrôleurs (soit un total de 2 236 agents de contrôle) et 796 agents administratifs. Les statistiques du ministère du travail indiquent qu'un agent de contrôle suivait en 2011 en moyenne 8 130 salariés, ce qui placerait la France dans une situation intermédiaire en Europe selon les informations fournies par la direction générale du travail à votre rapporteur.

Dans le cadre du projet « pour un ministère plus fort », issu d'une large consultation et concertation avec les partenaires territoriaux et les agents du ministère engagée depuis juillet 2012, un plan de transformation d'environ 1 400 contrôleurs en inspecteurs a été engagé et s'étalera sur une dizaine d'années. Un plan exceptionnel est prévu entre 2013 et 2015, visant à transformer 540 postes de contrôleurs en inspecteurs, dont 130 pour la seule année 2013.

Grâce à cette réforme, la France rejoindra les 26 pays européens qui ont un corps unique d'inspecteur du travail, tandis que le système de l'inspection du travail bénéficiera dans son ensemble de pouvoirs accrus.

b) Une nouvelle réorganisation territoriale

Aujourd'hui, le système d'inspection comprend quatre niveaux hiérarchiques :

- le directeur général du travail ;
- le directeur de la Direccte, assisté du chef de pôle travail ;
- le responsable d'unité territoriale¹ assisté du responsable du pôle travail ;
- l'inspecteur du travail, chef de service d'une section d'inspection.

L'**article 20** du projet de loi initial prévoit d'apporter trois modifications au système d'inspection du travail, tout en maintenant son caractère généraliste et territorialisé.

Tout d'abord, les nouvelles unités de contrôle (UC) seront le nouvel échelon territorial d'intervention dans l'entreprise. Elles regrouperont 8 à 12 agents de contrôle dans un collectif de travail sous la direction d'un responsable (RUC). Elles engloberont les sections conservées dans une acception géographique (une portion de territoire) ou sectorielle (un secteur d'activité sur un territoire donné). Les responsables d'unité de contrôle assureront, notamment lors de la mise en œuvre des actions collectives, l'animation, l'accompagnement et le pilotage de l'activité des agents de contrôle et d'assistance placés sous leur autorité. Les inspecteurs du travail conserveront néanmoins intactes leur capacité d'intervention en entreprise et disposeront d'une totale liberté dans les suites qu'ils entendent donner à leurs contrôles.

Ensuite, des unités régionales d'appui et de contrôle seront créées dans chaque Direccte pour lutter contre le travail illégal. Le Gouvernement souhaite en effet mobiliser ses services pour combattre toutes les formes de travail illégal, et notamment les abus en matière de détachements de travailleurs européens. Les Direccte pourront également, si elles le souhaitent, mettre en place des réseaux régionaux pour faire face à un risque particulier comme l'amiante ou les autres substances CMR (cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction), avec des agents qui demeureront toutefois attachés à leurs unités de contrôle d'origine. Elles pourront également proposer au ministre du travail la création d'une unité régionale de contrôle pourvue d'agents dédiés.

Enfin, un groupe national de contrôle, d'appui et de veille sera rattaché à la direction générale du travail, afin d'assister les unités de contrôle de proximité ou régionale.

En conséquence de ces nouvelles règles dans l'organisation du système d'inspection du travail, le projet de loi précise quels seront les agents bénéficiant des pouvoirs de contrôle et étend aux contrôleurs affectés en unité de contrôle les attributions actuellement réservées aux inspecteurs.

¹ Il s'agit des anciens directeurs des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Selon le ministère, la réforme territoriale de l'inspection du travail facilitera les actions collectives et le travail en équipes, valorisera les agents de contrôle expérimentés qui seront placés à la tête des unités de contrôle, et permettra d'accorder une attention accrue aux entreprises de moins de 50 salariés.

c) Le maintien de l'indépendance et de la libre décision des agents de contrôle

Le Gouvernement considère que la réforme de l'inspection du travail respecte les principes de la convention n° 81 du 19 juin 1947 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce, que la France a signée.

Cette convention prévoit notamment :

- que l'autorité compétente doit prendre des mesures pour favoriser la coopération effective entre les services d'inspection du travail (article 5) ;
- que le statut et les conditions de travail des inspecteurs du travail doivent les rendre indépendants de toute influence extérieure indue (article 6) ;
- qu'il est laissé à la libre décision des inspecteurs du travail de donner des avertissements ou des conseils au lieu d'intenter ou de recommander des poursuites (article 17, point 2).

Certaines organisations syndicales de l'inspection du travail que votre rapporteur a auditionnées estiment toutefois que le projet de réforme ne respecte pas toutes les dispositions de la convention, en particulier celle relative à la « libre décision » des agents de contrôle.

L'Assemblée nationale a adopté un amendement pour dissiper toute inquiétude et rappeler que les agents de contrôle de l'inspection du travail sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et de décider des suites à leur apporter. Elle a également indiqué qu'ils sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées chaque année par le ministre du travail après concertation avec les partenaires sociaux.

2. Des pouvoirs d'investigation et de vérification renforcés et la volonté de lutter contre les délits d'obstacle

a) Des pouvoirs d'investigation renforcés

Au cours de leurs visites, les agents de contrôle de l'inspection du travail pourront se faire communiquer et prendre copie de tous les documents qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, quel que soit leur support, sauf si ces documents contiennent des secrets protégés par la loi, comme le secret médical ou le secret professionnel des avocats.

Cette disposition va plus loin que celle prévue aujourd'hui dans le code du travail, qui n'évoque que les « *livres, registres et documents rendus obligatoires* » par le code du travail ou une disposition légale relative au régime du travail.

Il est en effet apparu que cette formulation permettait à quelques employeurs de refuser de communiquer à un agent de contrôle certains documents liés à la durée du travail, ou d'en faire des copies.

b) Des demandes de vérification, d'analyses et de mesurages facilitées

L'agent de contrôle pourra demander à l'employeur de réaliser une analyse par un organisme accrédité de toute matière, susceptible de contenir des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux.

Ce dispositif s'inspire des règles retenues pour les autres demandes de mesurage existantes.

c) Un relèvement radical de la sanction en cas de délit d'obstacle

Le projet de loi relève de **3 750 à 37 500 euros** le montant maximal de la sanction encourue en cas d'obstacle à un agent de contrôle de l'inspection du travail.

Il est en effet apparu que le plafond actuel n'était pas assez dissuasif et ne permettait pas de prendre en compte la diversité des situations.

Le montant proposé est le même que celui retenu pour les cas d'obstacles aux agents de la direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes (DGCCRF).

3. De nouveaux outils à disposition de l'inspection du travail afin de renforcer l'effectivité du droit

Le projet de loi renforce considérablement le dispositif temporaire d'arrêt de travaux ou d'activité. Il crée également deux nouveaux outils à disposition des agents de l'inspection du travail, à travers les sanctions administratives et les transactions pénales, afin de sanctionner plus rapidement les infractions élémentaires aux dispositions du code du travail tout en respectant le principe du contradictoire. Il rend par ailleurs possible le recours aux ordonnances pénales pour les contraventions du code du travail.

a) Le dispositif temporaire d'arrêt de travaux ou d'activité

Le dispositif de **l'arrêt de chantier** s'est révélé très efficace pour lutter contre les risques de chute de hauteur, d'ensevelissement, ou ceux liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante. Créé en 1991, il a été utilisé 9 053 fois en 2011 et n'a pas généré de contentieux devant la Cour de cassation.

Le projet de loi étend ce dispositif à toutes les entreprises, et complète la liste actuelle des risques par trois nouveaux domaines :

- l'ensemble des risques liés à l'amiante ;
- les risques liés à des équipements de travail inappropriés ;
- le risque électrique.

Le texte supprime également l'obligation de procéder à un mesurage des valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP) avant de recourir à l'arrêt temporaire d'activité « risque chimique », afin d'encourager l'utilisation de ce dispositif aujourd'hui tombé en désuétude (sept utilisations seulement ont été enregistrées en 2011).

Les salariés d'une entreprise qui fait l'objet d'un arrêt d'activité continueront de percevoir leurs rémunérations.

En outre, les contrôleurs du travail pourront désormais arrêter eux-mêmes des activités ou des travaux et autoriser leur reprise, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir une délégation de l'inspecteur du travail.

Enfin, le recours contre une décision d'arrêt de travaux relèvera dorénavant de la compétence du juge administratif.

b) Les amendes administratives

Le projet de loi prend acte de la difficulté pour les agents de contrôle de sanctionner les infractions au code du travail par la voie pénale.

En moyenne, selon les indications fournies à votre rapporteur par la direction générale du travail, un agent de contrôle ne transmet au parquet que deux ou trois procès-verbaux par an.

L'observatoire des suites pénales mis en place par le ministère du travail estime que **39 % des PV n'ont pas de suites connues en 2009** : les PV sont soit perdus, soit classés sans suite par le parquet.

Les PV qui font l'objet d'une suite nécessitent très souvent un temps de traitement de plus en plus long, ce qui est peu compatible avec la nécessité de répondre rapidement aux infractions constatées dans les entreprises.

Enfin, certains agents de contrôle regrettent que les jugements rendus soient en deçà de leurs attentes.

C'est pourquoi le projet de loi propose de créer des sanctions administratives¹ pour les **infractions élémentaires** relatives à :

- la durée maximale du travail, au décompte du temps de travail et aux repos obligatoires ;

¹ Le code du travail prévoit des sanctions administratives uniquement pour inciter à la négociation collective dans le cadre de la législation relative à l'égalité professionnelle, la pénibilité ou encore les contrats de génération.

- au respect du salaire minimum ;
- et aux règles d'hygiène et d'hébergement.

Le texte prévoit deux « **filtres** » dans cette procédure :

- il revient à l'autorité administrative compétente (autrement dit le directeur de la Direccte) de prononcer l'amende administrative, sur rapport motivé de l'agent de contrôle ;
- avant toute décision, l'administration doit informer par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance les manquements retenus et en l'invitant à présenter ses observations dans un délai d'un mois.

Le montant de l'amende est plafonné à 2 000 euros par manquement et par travailleur concerné, et peut même être doublé si un nouveau manquement est constaté dans un délai d'un an. Pour mémoire, les infractions précitées liées à la durée du travail et celles relatives au respect du Smic sont actuellement sanctionnées pénalement par des amendes prévues pour les contraventions de la 3^{ème} à la 5^{ème} classe (450 à 1 500 euros), multipliées par le nombre de salariés concernés.

L'autorité administrative chargée de fixer le montant de l'amende devra prendre en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur, ses ressources et ses charges. Le délai de prescription de l'action de l'administration est fixé à deux ans.

En outre, le projet de loi prévoit que des amendes administratives peuvent être prononcées si l'employeur ne respecte pas une décision d'arrêt temporaire de travaux ou d'activité ou une demande de vérifications, d'analyse ou de mesurages. Dans le premier cas, l'amende est plafonnée à 10 000 euros par travailleur concerné par le manquement, dans le second cas, elle ne peut pas dépasser 10 000 euros, quel que soit le nombre de travailleurs concernés.

c) Les transactions pénales

Le code de la consommation autorise déjà l'autorité administrative chargée de la concurrence et de la consommation, après accord du procureur de la République, à transiger avec l'auteur d'une infraction à la législation relative aux pratiques commerciales trompeuses¹.

¹ Le pouvoir de transaction est reconnu à l'article L. 141-2 du code de la consommation et vise les contraventions et les délits qui ne sont pas sanctionnés par une peine d'emprisonnement et qui se rapportent aux pratiques commerciales trompeuses (fausses promotions, produit non disponible, etc.) visées à l'article L. 121-1 du même code.

Le projet de loi s'inspire de ce dispositif pour l'appliquer aux contraventions et délits du code du travail punis d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an dans les six domaines suivants :

- le contrat de travail et la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ;
- l'application des conventions et accords collectifs ;
- la durée du travail, les repos et les congés, à l'exception des infractions prévues pour les nouvelles sanctions administratives ;
- la santé et la sécurité au travail, à l'exception des infractions prévues pour les nouvelles sanctions administratives ;
- le contrat d'apprentissage ;
- les dispositions particulières à certaines professions et activités.

L'autorité administrative compétente devra tenir compte des circonstances et de la gravité de l'infraction, et pourra accompagner sa proposition de transaction d'obligations pour faire cesser l'infraction.

Plusieurs garanties sont prévues dans ce dispositif :

- l'auteur de l'infraction doit recevoir une copie du procès-verbal de constatation de l'infraction en même temps que la proposition de transaction ;
- la proposition doit ensuite être homologuée par le procureur de la République.
- l'action publique est éteinte quand l'auteur de l'infraction a exécuté dans les délais impartis l'intégralité des obligations prévues dans la transaction.

L'Assemblée nationale a obligé l'autorité administrative compétente à informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des transactions homologuées qui concernent des questions d'hygiène ou de sécurité, ou le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, dans les autres cas.

d) Les ordonnances pénales

Le projet de loi ouvre la possibilité au parquet de recourir à la procédure simplifiée par ordonnance pénale pour les contraventions prévues dans le code du travail. Il ne s'agit donc pas à proprement parler d'un outil à disposition de l'inspection du travail.

Le ministère public qui choisit cette voie communique au président du tribunal le dossier et ses réquisitions. Un juge unique statue ensuite sans débat public par une ordonnance pénale qui conclut soit à la relaxe, soit à une amende. Il peut également renvoyer le dossier au ministère public s'il estime qu'un débat public contradictoire est nécessaire.

Ce dispositif permettra de renforcer l'effectivité du droit en améliorant les délais de traitement des contraventions relevées par procès-verbal.

4. Deux demandes d'habilitation à légiférer par ordonnance

a) La révision de l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité dans le code du travail

Le Gouvernement demande au Parlement une habilitation à légiférer par ordonnance pour régler de nombreuses questions.

Tout d'abord, l'ordonnance déterminera les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail prévus dans le code du travail et adaptera en conséquence les dispositions correspondantes.

Ensuite, elle révisera l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité au travail pour en renforcer l'efficacité au regard des infractions concernées. Il s'agit de rationaliser les peines prévues pour les infractions introduites dans le code du travail ces dernières années et de tenir compte des nouvelles règles liées aux sanctions administratives.

En outre, l'ordonnance révisera les dispositions relatives à l'assermentation des agents. Le Gouvernement envisage de supprimer l'obligation pour les inspecteurs du travail d'être assermentés, considérant qu'ils sont déjà soumis à des obligations de discrétion et de secret, au respect de la confidentialité absolue des plaintes, et à diverses règles déontologiques.

Enfin, l'ordonnance abrogera les dispositions devenues sans objet, adaptera le plan du code aux évolutions législatives et réglementaires, assurera la cohérence rédactionnelle des renvois internes au sein du code et codifiera les dispositions intervenues depuis janvier 2008.

Le délai prévu pour l'habilitation est de **dix mois** à compter de la promulgation de la présente loi, tandis que le projet de loi de ratification de l'ordonnance devra être déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant celui de sa publication.

b) La mise en cohérence des autres codes avec le code du travail

Le Gouvernement demande également une habilitation à légiférer par ordonnance pour modifier les parties législatives du code des transports, du code rural et de la pêche maritime, du code de la sécurité sociale et du code du travail applicable à Mayotte, afin de :

- rendre applicables et adapter les dispositions de l'**article 20** du projet de loi relatif à l'inspection du travail ;
- harmoniser les dispositions pénales en matière de santé et de sécurité au travail avec celles du code du travail ;
- actualiser les références au code du travail, remédier aux éventuelles erreurs, abroger les dispositions devenues sans objet et adapter le plan des codes aux évolutions législatives et réglementaires.

Les délais prévus pour l'habilitation et le dépôt du projet de loi de ratification de cette ordonnance sont alignés sur ceux mentionnés pour la première ordonnance.

B. UN RENFORCEMENT DU CONTRÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que les services de contrôle sont parfois démunis face aux dérives de certains organismes de formation, **l'article 21** adapte leurs pouvoirs aux pratiques auxquelles ils sont confrontés, sans toutefois aborder la question de leurs moyens, qui mérite d'être posée. En effet, selon l'annexe « Formation professionnelle » au projet de loi de finances pour 2014, le champ du contrôle de l'Etat sur la formation professionnelle et l'apprentissage porte sur **155 852 organismes** et des flux financiers de 31 milliards d'euros. **181 agents** sont affectés à cette mission, dont **157 susceptibles de faire des contrôles**.

La campagne de contrôles ciblés menée en 2012 et 2013 sur des organismes de formation proposant des prestations apparentées à des pratiques non conventionnelles à visée thérapeutique (PNCVT) a mis en lumière des risques de dérives sectaires et a donné lieu à deux signalements au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale¹. Dès lors, il est apparu nécessaire de pouvoir solliciter, dans le cadre de la procédure, l'avis d'experts. Cet article donne une base légale à cette pratique et votre rapporteur se réjouit de la coopération qui pourra ainsi être institutionnalisée avec la mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes) et les agences régionales de santé (ARS) pour lutter efficacement contre des pratiques qui peuvent représenter un danger grave pour la santé publique.

Enfin, le versement obligatoire au Trésor public des sommes qu'un organisme de formation a perçues au titre d'actions ne correspondant pas à de la formation professionnelle continue mais qu'il n'a pas remboursées au financeur va constituer aussi bien une incitation forte pour corriger ces comportements qu'un outil supplémentaire face aux structures poursuivant un but autre que la formation. Votre rapporteur s'en félicite et espère qu'elle contribuera à **faire disparaître les acteurs peu scrupuleux** qui ternissent par leur comportement le marché de la formation.

A cet article, la commission des affaires sociales a adopté un amendement **renforçant les exigences attendues des organismes qui délivrent des certifications inscrites au RNCP**, afin qu'ils garantissent la transparence de l'information sur la certification qu'ils délivrent et la qualité de cette certification.

¹ Selon lequel « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

IV. UN PROJET DE LOI À LA JONCTION DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE ET DE LA DÉMOCRATIE POLITIQUE

A. UN CONSTAT PARTAGÉ : LA NÉCESSITÉ D'UNE REFONDATION DU SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Alors que la formation professionnelle figure parmi les principes politiques, économiques et sociaux « *particulièrement nécessaires à notre temps* » énoncés par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946¹, son développement progressif dans l'entreprise puis, avec la montée du chômage, en tant que composante à part entière de la politique de l'emploi, l'a mise au cœur des préoccupations des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. Constituant, selon l'article L. 6111-1 du code du travail, une « *obligation nationale* », elle vise, selon ce même article, à « *permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle* ».

Néanmoins, au vu des **inégalités** que le système engendre, au détriment tout particulièrement des salariés des TPE et des demandeurs d'emploi, la nécessité de le rebâtir sur de nouvelles bases et d'en modifier les paradigmes financiers est apparue. Un meilleur ciblage des dépenses en direction des publics pour qui la formation professionnelle permettra de corriger les inégalités en matière d'accès au marché du travail est indispensable.

Avec le développement de la recherche économique sur la formation, les évaluations disponibles démontrent qu'elle « *n'est pas le remède miracle à tous les problèmes du marché du travail* ». Au contraire, comme le souligne Marc Ferracci, « *elle ne permet pas de sortir plus vite du chômage, ni d'accroître de façon significative les salaires de ceux qui en bénéficient* »². Elle reste néanmoins **un outil incontournable de sécurisation des parcours professionnels**, notamment pour le maintien en emploi. Elle contribue également à l'amélioration de la productivité des entreprises : selon cet économiste, en raison de l'obligation légale de financement, « *la formation profite davantage aux entreprises qu'aux salariés* » en France. Devant absolument réaliser les dépenses prescrites par la loi, **les entreprises ne prennent toutefois pas en compte leurs besoins réels** et peuvent être amenées à financer des formations inutiles, ce qui diminue l'efficacité de la formation dans notre pays par rapport à nos voisins. Le retard français en matière d'évaluation systématique des effets de la formation nous est également préjudiciable.

¹ Alinéa 13 : « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. »

² Marc Ferracci, *Evaluer la formation professionnelle*, Paris : Presses de Sciences Po, 2013.

De nombreuses réflexions ont donc été menées, à droite comme à gauche, au sujet de la réforme de la formation professionnelle. Elles aboutissent à des constats et à des pistes d'évolution qui, pour la plupart, dépassent les clivages partisans.

Ainsi, dans le rapport qu'il avait remis au Président de la République en avril 2012¹, notre collègue Gérard Larcher avait identifié les dysfonctionnements majeurs des mécanismes de formation français et proposé plusieurs pistes. Il recommandait notamment de supprimer la contribution légale de financement du plan de formation, de mettre en place un compte individuel de formation, de rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage, de réformer du pilotage régional de la formation professionnelle et de définir le cadre juridique d'un service d'intérêt économique général (Sieg) en matière de formation. Il appelait également à clarifier le financement du paritarisme et à achever la réforme de la représentativité en établissant celle des organisations patronales. Preuve qu'elles sont partagées par tous, au-delà d'une seule famille politique, ces propositions trouvent leur traduction dans le présent projet de loi.

B. LE SUCCÈS DE LA MÉTHODE DU GOUVERNEMENT : UNE NÉGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE ET DES TRAVAUX QUADRIPARTITES SUR LA FORMATION COURONNÉS DE SUCCÈS

Dans la continuité des travaux engagés à la suite de la première conférence sociale de juillet 2012, **la mobilisation pour l'emploi et la formation professionnelle** figurait en première place sur **la feuille de route de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013**. A l'issue de celle-ci, le Gouvernement a adressé aux partenaires sociaux un document d'orientation², en application de l'article L. 1 du code du travail, leur demandant d'engager une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

Il leur fixait trois objectifs :

- sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin ;

- faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise ;

- contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace.

¹ *La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité, rapport au Président de la République, avril 2012.*

² *La formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises, document d'orientation de la négociation nationale interprofessionnelle, 8 juillet 2013.*

Débutant leurs travaux le 24 septembre 2013, les partenaires sociaux les ont achevés le 14 décembre, au terme d'une intense négociation dont l'aboutissement positif n'était pas garanti. Ils sont pourtant parvenus à conclure un accord national interprofessionnel (ANI) signé par la CFDT, FO, la CFTC et la CFE-CGC du côté des syndicats de salariés, et par le Medef et l'UPA du côté des organisations patronales, la CGT et la CGPME étant les seules organisations non signataires.

Le titre I^{er} de ce projet de loi assure la transcription de cet ANI dans la loi.

Il s'agit, aux yeux de votre rapporteur, d'une nouvelle démonstration du succès de la méthode employée par le Gouvernement pour moderniser les relations sociales et le droit du travail depuis le printemps 2012. **A la jonction entre la démocratie sociale et la démocratie politique**, la concertation systématique avec les partenaires sociaux et le respect de leurs accords renforcent **la légitimité des initiatives législatives** prises en la matière.

Au total, quatre ANI ont été conclus depuis 2012 : sur le contrat de génération (19 octobre 2012), sur la sécurisation de l'emploi (11 janvier 2013), sur la qualité de vie au travail (19 juin 2013) et enfin sur la formation professionnelle (14 décembre 2013).

A côté de la négociation nationale interprofessionnelle, une **concertation quadripartite** s'est tenue pour préciser les modalités de mise en œuvre de deux dispositifs issus de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 : le **compte personnel de formation** et le **conseil en évolution professionnelle**. Réunissant l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, elle avait pour objet de compléter la négociation et d'apporter des réponses aux questions techniques et organisationnelles soulevées par la nécessité de rendre les principes de ces deux mécanismes applicables sur le terrain. Pilotée par Jean-Marie Marx, avec l'appui de l'Igas, elle a été couronnée de succès, comme ont tenu à le souligner plusieurs de ses participants auditionnés par votre rapporteur. Associer à un tel dialogue les régions, qui détiennent désormais une compétence d'ensemble en matière de formation professionnelle, doit à l'avenir devenir une pratique courante afin que les normes adoptées ne se révèlent pas, à l'usage, inadaptées aux besoins et aux capacités des différents acteurs.

C. UN TEXTE QUI REPOSE SUR DE NOMBREUSES AUTRES CONCERTATIONS

La réforme de la représentativité patronale présentée à l'article 16 résulte d'une part de la position commune du 19 juin 2013 de la CGPME, du Medef et de l'UPA, d'autre part du protocole d'accord signé le 30 janvier dernier entre ces trois organisations et la FNSEA, l'UnaPL et l'Udes. Au final, le projet de loi retranscrit fidèlement les stipulations de ces accords et offre ainsi un cadre global et cohérent pour établir la représentativité de tous les partenaires sociaux et légitimer la place du dialogue social.

Les aménagements essentiellement techniques apportés à l'article 17 aux règles de la représentativité syndicale sont issus d'un travail approfondi du Haut Conseil du dialogue social et de divers organismes.

Le financement des organisations syndicales et patronales ne relève pas à proprement parler de l'article L. 1 du code du travail. C'est pourquoi le Gouvernement n'a pas demandé aux partenaires sociaux d'ouvrir une négociation nationale interprofessionnelle sur ce sujet. En revanche, le texte proposé à l'article 18 est issu de nombreux échanges bilatéraux avec les organisations concernées, et il donne la primauté à un accord national interprofessionnel pour instaurer le fonds paritaire et déterminer son organisation et son fonctionnement.

Les nouvelles règles de transparence des comptes des comités d'entreprise prévues à l'article 19 reprennent fidèlement les conclusions du groupe de travail tripartite animé par la DGT. Ce groupe comprenait notamment les représentants des partenaires sociaux, sur le modèle de la commission nationale de la négociation collective. De nombreuses personnes auditionnées par votre rapporteur ont d'ailleurs salué la méthode retenue par le Gouvernement pour traiter sereinement ce sujet sensible.

Enfin, la réforme de l'inspection du travail présentée à l'article 20 est le fruit d'une réflexion entamée dès juillet 2012 par le ministre du travail, qui s'est d'ailleurs personnellement investi dans ce dossier en assistant à un grand nombre de réunions du comité technique ministériel. De nombreuses consultations ont d'ailleurs été menées dans les services déconcentrés afin de recueillir les observations des agents avant que le conseil national de l'inspection du travail (Cnit) ne rende, en application de l'article D. 8121-3 du code du travail, deux avis sur ce projet.

*

* *

Réunie le mercredi 12 février 2014 sous la présidence d'Annie David, présidente, la commission des affaires sociales a, au cours de ses travaux, adopté 53 amendements de son rapporteur. Toutefois, elle n'a pas adopté le texte du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi modifié.

En conséquence, et en application du premier alinéa de l'article 42 de la Constitution, la discussion portera en séance sur le texte du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

CHAPITRE 1^{ER}

Formation professionnelle continue

Article 1^{er}

(art. L. 1233-67, L. 1233-68, L. 1233-69, L. 2241-6, L. 2323-37, L. 5212-11, L. 6111-1, L. 6312-1, L. 6323-1 à L. 6323-22, L. 6324-9, L. 6325-24, L. 6331-26 et L. 6523-1 du code du travail)

Mise en œuvre du compte personnel de formation

Objet : Cet article précise le régime juridique et les conditions d'application du compte personnel de formation, dispositif universel d'accès à la formation ouvert à tous les actifs dont les principes ont été posés par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et qui vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF).

I - Le dispositif proposé

L'article 5 de la loi du 14 juin 2013¹, transposant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013², a institué, à l'article L. 6111-1 du code du travail, **le compte personnel de formation** (CPF). Il a déterminé le cadre général de cet outil nouveau, qui rompt avec la politique de formation professionnelle menée jusqu'alors en raison de son attachement à la personne tout au long de sa carrière professionnelle, indépendamment de son statut, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

² Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, article 5.

Toutefois, sa mise en œuvre ne pouvait être immédiate en raison des nombreux paramètres qu'il revenait aux partenaires sociaux de définir, en concertation avec les régions et l'Etat. C'est pourquoi, en parallèle de la négociation interprofessionnelle sur la réforme de la formation professionnelle qui s'est engagée à la suite de la grande conférence sociale de juin 2013, un groupe de travail quadripartite réunissant les organisations syndicales, les organisations patronales, l'association des régions de France (ARF) et l'Etat a été chargé de fixer ses modalités d'application.

L'ANI du 14 décembre 2013 consacre son titre III à la sécurisation des parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au CPF. Ce sont plus particulièrement ses articles 12 à 27 qu'inscrit dans le code du travail l'article 1^{er} du projet de loi.

1. Les principes fondamentaux du compte personnel de formation

L'article 1^{er} est construit en trois temps. Il présente tout d'abord les principes du CPF, quel que soit le statut de son titulaire, puis distingue ses conditions de mise en œuvre selon que celui-ci est salarié ou demandeur d'emploi.

- Son **paragraphe I** modifie l'article L. 6111-1 du code du travail, qui porte sur les objectifs de la formation professionnelle et au sein duquel la loi du 14 juin 2013 avait introduit le CPF. Il précise tout d'abord que celui-ci est ouvert jusqu'au départ à la retraite de son titulaire, puis qu'il vise à développer ses compétences et ses qualifications par des formations dont l'initiative revient à la personne concernée. Enfin, il supprime de cet article les dispositions générales relatives au CPF, qui sont insérées par le **paragraphe II** dans un chapitre dédié du code du travail.

- Le **paragraphe II** substitue au chapitre du code du travail¹ portant sur le droit individuel à la formation (DIF) un chapitre consacré au CPF, ce dernier en prenant donc la suite.

Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 6323-1 rappelle l'**universalité du CPF** : toute personne âgée d'au moins seize ans, qu'elle soit salariée, à la recherche d'un emploi ou en phase d'orientation et d'insertion professionnelles ainsi que, par dérogation, les apprentis âgés de quinze ans², se verront ouvrir un CPF. Il sera clos à la liquidation de l'ensemble des droits à la retraite de son titulaire.

Les **articles L. 6323-2** et **L. 6323-3** reprennent les règles figurant jusqu'à présent à l'article L. 6111-1 et qui portent sur la forme du CPF, son utilisation et les effets d'un changement de situation professionnelle sur son contenu. Le premier prévoit que le CPF est comptabilisé en heures, et non sous forme monétaire, et que son utilisation relève uniquement de son

¹ C'est-à-dire le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code, soit les articles L. 6323-1 à L. 6323-21.

² Qui doivent avoir terminé la scolarité du collège (article L. 6222-2 du code du travail).

titulaire, qu'il soit ou non en emploi, pour suivre une formation. L'accord exprès de celui-ci est requis pour le débiter. De plus, le second article sanctuarise les heures inscrites sur le compte en cas de changement ou de perte d'emploi, conformément à l'ANI du 11 janvier 2013. Une fois acquises, elles le demeureront jusqu'à leur utilisation pour financer une formation.

L'article L. 6323-4 porte sur l'usage qui peut être fait des heures inscrites sur le compte. Elles doivent être consacrées au financement de formations qualifiantes déclarées au préalable éligibles par leur inscription sur des listes élaborées, pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, par les instances paritaires de branche ou nationales.

Pour suivre une formation d'une durée plus importante que le solde de son CPF, toute personne peut demander un **abondement** complémentaire de celui-ci qui peut être assuré par différents acteurs, selon la situation professionnelle de l'individu concerné. Pour les salariés, l'employeur peut jouer ce rôle. Cet article ouvre également la possibilité au titulaire du compte lui-même de participer au financement de sa formation. Différents organismes, collectivités et institutions sont également inclus dans ce mécanisme :

- les organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) de branche ou interprofessionnels¹ ;

- les organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation (Opacif) ;

- la caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), gestionnaire du compte personnel de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014² qui permettra, à compter du 1^{er} janvier 2015, aux salariés exposés à des facteurs de risques professionnels d'accumuler des points qui auront notamment pour objet de prendre en charge les frais d'une action de formation professionnelle dans le but de faire diminuer ou disparaître cette exposition³ ;

- l'Etat ;

- les régions ;

- Pôle emploi ;

- l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).

¹ Qui sont à l'heure actuelle au nombre de deux : Agefos-PME et Opcalia.

² Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

³ Ce compte, plafonné à cent points, sera abondé d'un point par trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité ou de deux points en cas de polyexposition. Les vingt premiers points devront obligatoirement être consacrés à la formation.

Toutefois, ces heures apportées en complément de celles acquises par le titulaire du CPF n'ont pas le même régime que ces dernières. Si elles sont mentionnées dans le compte, elles n'y sont pas formellement inscrites et n'entrent pas dans le calcul de son plafond (**article L. 6323-5**).

Les catégories de formations éligibles au compte, qui pourront ensuite être inscrites sur les listes tenues par les partenaires sociaux, sont énumérées à l'**article L. 6323-6**.

Il s'agit tout d'abord de celles sanctionnées par une **certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP), qui est tenu par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Sont visés, selon l'article L. 335-6 du code de l'éducation, les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat créés après avis d'une instance consultative paritaire, qui y figurent de droit, ainsi que certains certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par des branches qui ont demandé à ce qu'ils y soient inscrits et pour lesquels la CNCP a rendu un avis conforme¹.

Plus généralement, les **formations sanctionnées par un CQP**, qui sont établis par une ou plusieurs des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles, pourront être suivies grâce au CPF.

La CNCP a également pour mission de recenser, dans un inventaire spécifique, distinct du RNCP, les certifications et habilitations « *correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle* »². Les formations y conduisant pourront figurer dans les listes d'éligibilité au CPF, tout comme celles visant à acquérir un socle de connaissances et de compétences, qui devrait être défini par décret, ainsi que celles concourant à l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et dont le financement est assurée par les régions, Pôle emploi ou l'Agefiph.

L'**article L. 6323-7** intègre le CPF dans le **droit à la formation initiale différée** reconnu par l'article L. 122-2 du code de l'éducation à tout jeune sorti du système éducatif sans diplôme. Consacré par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école³, il prévoit que chacun d'eux bénéficie d'une durée complémentaire de formation qualifiante. Celle-ci sera mentionnée dans le CPF.

L'information du titulaire du compte et la gestion de ce dernier sont précisées à l'**article L. 6323-8**. Un **service dématérialisé** donnera accès au nombre d'heures créditées sur le compte ainsi qu'à des informations sur les formations éligibles, tandis que le **système d'information du compte personnel de formation** sera le traitement de données gérant les droits inscrits ou

¹ Selon le rapport annuel d'activité de la CNCP pour l'année 2012, 7710 certifications étaient inscrites à cette date au RNCP, dont 195 CQP.

² Cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

³ Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école, article 14.

mentionnés dans le CPF. Un « *passeport d'orientation, de formation et compétences* » y sera intégré et mentionnera les formations et qualifications obtenues ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil) déterminera les modalités de mise en œuvre du système d'information du CPF, dont la gestion, tout comme celle du service dématérialisé d'information, est confiée par cet article à la **Caisse des dépôts et consignations**.

2. La mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés

Venant à la suite d'une section 1 consacrée aux principes communs à tous les titulaires d'un compte personnel de formation, la section 2 de ce chapitre du code du travail portant sur le CPF concerne son abondement et son utilisation par les personnes en emploi.

Après avoir rappelé que son alimentation en heures de formation est annuelle (**article L. 6323-9**), son **plafond total est fixé à 150 heures (article L. 6323-10)**, soit **20 heures** acquises par année de travail à temps complet **jusqu'à 120 heures** puis **10 heures** pour les trois années suivantes, conformément à l'article 15 de l'ANI du 14 décembre 2013. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'un nombre d'heures proportionnel au temps de travail qu'ils ont effectué. En revanche, les absences liées à des congés familiaux prévus par le code du travail (maternité, paternité, adoption, présence parentale, soutien familial ou congé parental d'éducation) seront considérées comme du temps de travail pour le calcul des heures versées sur le CPF (**article L. 6323-11**). Dans ces deux cas, il s'agit du maintien des règles actuelles du DIF.

L'article L. 6323-12 institue une sanction pour les entreprises de cinquante salariés et plus n'ayant pas respecté l'obligation nouvelle que l'article 2 du projet de loi fait reposer sur elles en matière d'entretien professionnel. Celui-ci devra avoir lieu tous les deux ans. Tous les six ans, il évaluera si le salarié a suivi au moins une action de formation, a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ou a acquis des éléments de certification. Si cet entretien régulier n'a pas eu lieu et si au moins deux de ces trois critères ne sont pas remplis, l'employeur devra verser à son Opcv **une contribution équivalente à cent heures de formation**, qui seront inscrites sur le compte du salarié concerné.

Lors d'un contrôle de l'entreprise par l'inspection du travail, qui constaterait que celle-ci s'est soustraite à son obligation, une mise en demeure de procéder au versement de la somme en question lui serait adressée. En cas de refus ou d'inexécution, l'entreprise serait tenue de verser au Trésor public l'insuffisance constatée majorée de 100 %, sans pouvoir y imputer les excédents reportables des années antérieures ou de l'année en cours, comme c'est déjà le cas pour les entreprises ne se soumettant pas à leur obligation légale en matière de dépense en faveur de la formation professionnelle.

Le CPF pourra également être **abondé en vertu d'un accord** d'entreprise, de branche ou conclu dans le cadre d'un des deux Opcas interprofessionnels, afin notamment de préciser les formations éligibles et de cibler les salariés prioritaires (**article L. 6323-13**).

Néanmoins, ces deux dernières formes d'abondements ne seront pas prises en considération pour le calcul des heures attribuées annuellement au salarié ni pour celui du plafond du compte (**article L. 6323-14**).

Les personnes salariées au moment de l'utilisation du compte pourront décider de suivre une formation inscrite sur au moins une des **trois listes spécifiques (article L. 6323-15)** qui seront tenues par les partenaires sociaux et qui reflètent, pour chacune d'elles, un niveau d'élaboration de la politique de formation professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des territoires.

Tout d'abord, **au sein de chaque branche, la commission paritaire nationale de l'emploi aura cette responsabilité**. Des représentants des salariés et des employeurs y siègent et sa mission, souvent définie dans la convention collective qui l'institue, est d'assurer le suivi de la situation de l'emploi dans la branche et d'en anticiper, notamment grâce à la formation, les évolutions. A défaut, dans le cadre des Opcas interprofessionnels, une telle liste pourra être adoptée par un accord collectif conclu par les organisations syndicales et patronales qui en assurent la gouvernance.

Au niveau national, **une seconde liste sera élaborée par le comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)**, instance de pilotage de la politique menée par les partenaires sociaux en matière de formation professionnelle et d'emploi consacrée à l'article 14 du présent projet de loi. Une consultation préalable du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), qui dans ce même article 14 succède au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) sera obligatoire.

Enfin, **au niveau régional, le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi (CPRFPE)**, chargé par l'article 14 d'« assurer le déploiement des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi », **mettra au point sa propre liste**, après consultation des éventuelles commissions paritaires régionales des branches et concertation au sein du bureau¹ du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop).

Toutes ces listes seront transmises au Cnefop ainsi qu'à la Caisse des dépôts, gestionnaire du CPF.

¹ Instance créée par l'article 14 du projet de loi, elle sera composée de représentants de l'Etat, de la région et des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national interprofessionnel.

L'article L. 6323-16 concerne le pouvoir respectif du salarié et de l'employeur en matière d'utilisation du CPF. L'autorisation de l'employeur ne sera pas requise pour les formations suivies en dehors du temps de travail. Elle le sera lorsque la formation se déroulera en tout ou partie pendant le temps de travail, l'absence de réponse valant acceptation. Toutefois, il ne sera pas nécessaire de recueillir l'accord préalable de l'employeur dans trois cas de figure :

- pour les formations financées grâce au versement de cent heures effectué par celui-ci en raison du non-respect de ses obligations en matière d'entretien professionnel et d'évolution professionnelle grâce à la formation (instituée à l'article L. 6323-12) ;
- pour les formations visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- lorsqu'un accord de branche ou d'entreprise le prévoit.

Pour les formations ayant lieu pendant le temps de travail, le salarié percevra sa rémunération dès lors qu'elles ont pour objet d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou sont liées à son évolution ou à son maintien dans l'emploi dans l'entreprise (**article L. 6323-17**). De même, la couverture du salarié en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT-MP) sera maintenue durant la formation.

Selon **l'article L. 6323-19**, et dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte, les frais de formation sont pris en charge par l'employeur, lorsqu'un accord d'entreprise prévoyant qu'il consacre au moins 0,2 % de sa masse salariale au financement du CPF a été conclu. En l'absence d'un tel accord, l'Opca assure le financement de la formation. Lorsque le compte est mobilisé par le salarié à l'occasion d'un CIF, c'est le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui financera ce CIF.

3. La mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi

Pour les **demandeurs d'emploi**, les règles d'utilisation du compte diffèrent légèrement de celles prévues pour les salariés.

Les formations éligibles seront définies par **deux listes** (**article L. 6323-20**) :

- la liste élaborée par le CPNFPE, qui sera donc commune aux salariés et aux demandeurs d'emploi ;
- une liste élaborée au niveau régional par le CPRFPE, à partir du programme régional de formation professionnelle destiné aux chômeurs et après la réalisation d'un diagnostic et une concertation au sein du bureau du Crefop. En l'absence d'une telle liste, toutes les formations inscrites au programme régional et financées par la région, Pôle emploi et l'Agefiph seront considérées comme éligibles.

Comme pour celles concernant les salariés, ces listes doivent être transmises au Cnefop ainsi qu'à la Caisse des dépôts.

Tout demandeur d'emploi souhaitant suivre une formation et disposant d'un nombre suffisant d'heures sur son compte pourra le faire **dans le cadre de son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)¹, l'article L. 6323-21** disposant que son projet est, dans ces conditions, **réputé validé**.

Si un abondement complémentaire est nécessaire, Pôle emploi ou l'une des institutions en charge du conseil en évolution professionnelle, dont la liste est précisée à l'article 12 du projet de loi dans un article L. 6111-6 nouveau (organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, missions locales, Fongecif, etc.), validera la demande avant de solliciter l'un des financeurs potentiels (Etat, région, Opca, etc.).

Dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte du demandeur d'emploi, **le FPSPP prendra en charge les frais de formation** ainsi que les frais annexes par le biais de versements à Pôle emploi et aux régions.

- Le **paragraphe III** de l'article 1^{er} procède à des coordinations au sein du code du travail en remplaçant, à plusieurs articles, la référence au droit individuel à la formation par la mention du compte personnel de formation.

- Son **paragraphe IV** tire les conséquences, à **l'article L. 1233-67**, de la suppression du DIF sur le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), ouvert aux salariés des entreprises de moins de mille salariés qui subissent un licenciement pour motif économique. Jusqu'à présent, le solde de leurs heures de DIF était affecté au financement du CSP, et notamment de ses mesures de formation. Désormais, le bénéficiaire d'un CSP pourra faire usage de son compte personnel de formation durant son déroulement.

- Le **paragraphe V** poursuit ce travail de coordination en supprimant la portabilité du DIF des thèmes de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle (**article L. 2241-6**).

- A **l'article L. 5212-11**, le **paragraphe VI** ajoute à la liste des dépenses pouvant être déduites de la contribution versée à l'Agefiph l'abondement du CPF au profit des salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, traduisant ainsi partiellement l'article 26 de l'ANI du 14 décembre 2013.

¹ Selon l'article L. 5411-6-1 du code du travail, le PPAE, élaboré et actualisé conjointement par le demandeur d'emploi et Pôle emploi, « précise, en tenant compte de la formation du demandeur d'emploi, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation du marché du travail local, la nature et les caractéristiques de l'emploi ou des emplois recherchés, la zone géographique privilégiée et le niveau de salaire attendu ».

• Le **paragraphe VI** de l'article modifie la liste des dispositifs permettant aux salariés d'accéder à des actions de formation professionnelle, présente à l'**article L. 6312-1**, en remplaçant le DIF par le CPF.

• Enfin, le **paragraphe VII** abroge l'**article L. 6331-26**. Il concerne actuellement l'imputabilité, sur l'obligation de financement d'actions de formation professionnelle qui incombe aux employeurs d'au moins dix salariés, de l'allocation de formation pouvant être versée aux salariés lorsque ceux-ci suivent une formation, au titre du DIF ou du plan de formation, en dehors du temps de travail.

4. L'entrée en vigueur du compte personnel de formation

L'entrée en vigueur des dispositions de l'article 1^{er} et donc du compte personnel de formation est fixée par le **paragraphe IX** au **1^{er} janvier 2015**, date à laquelle il se substituera au DIF.

• Un **régime transitoire** est mis en place par le **paragraphe X** pour **les heures acquises au titre du DIF** jusqu'au 31 décembre 2014. Le régime des heures inscrites sur le CPF leur sera applicable après cette date, et elles pourront être utilisées pendant six ans, **jusqu'au 1^{er} janvier 2021**. Mentionnée dans le compte, elles n'entreront pas dans le calcul de son plafond ni dans celui de son abondement annuel. Un décret en Conseil d'Etat précisera les conditions dans lesquelles elles pourront être combinées aux heures acquises au titre du CPF, dans le respect du plafond de 150 heures, pour financer une formation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales a apporté **plusieurs aménagements** au régime du compte personnel de formation. Sur le plan des principes, elle a confirmé son rôle dans l'acquisition d'un premier niveau de qualification tout en rappelant que le **refus**, pour un salarié, de mobiliser son compte **ne constitue pas une faute**. Elle a rendu les formations visant à acquérir le socle de connaissances et de compétences éligibles de plein droit au compte, sans qu'elles doivent figurer sur une des listes établies pour les salariés ou les demandeurs d'emploi, tout comme les formations d'accompagnement à la VAE. Elle a précisé que ces listes devraient être actualisées de façon régulière.

Elle a également confié l'évaluation du CPF au nouveau Cnefop. Tout en maintenant le plafond de 150 heures ainsi que le seuil de 120 heures, **la commission a modifié son rythme d'abondement** par l'employeur afin d'en améliorer la gestion et d'en faciliter l'appropriation par les salariés. Il sera **alimenté à la fin de chaque année de 24 heures**, et non plus de 20 heures, jusqu'à atteindre 120 heures **puis de 12 heures par an**, et non de 10, jusqu'à 150 heures. Le compte pourra donc atteindre 120 heures en cinq ans au lieu de six.

Sur proposition de Gérard Cherpion et des députés du groupe UMP la commission a autorisé **l'abondement du CPF par accord de groupe** alors que le projet de loi, dans sa rédaction d'origine, n'ouvrait cette possibilité qu'à un accord d'entreprise ou de branche. De plus, l'employeur ne pourra pas s'opposer au souhait du salarié de suivre, grâce à son CPF, l'une des formations prévues par cet accord ainsi que celles visant à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou à une VAE.

Enfin, l'organisme chargé de la gestion du compte, c'est-à-dire la Caisse des dépôts, aura accès aux données du répertoire national commun de la protection sociale (RNCPS), qui regroupe des informations sur l'affiliation et les droits des bénéficiaires de prestations de sécurité sociale et d'assurance chômage et de la déclaration sociale nominative (DSN).

Lors de l'examen du projet de loi par l'Assemblée nationale, plusieurs modifications d'importance ont encore été apportées à cet article 1^{er}. Les travailleurs handicapés accueillis en établissement ou service d'aide par le travail (Esat) ont été explicitement reconnus comme bénéficiaires du CPF, tandis que la gratuité du service dématérialisé permettant à toute personne de gérer son compte a été réaffirmée. De même, il a été confirmé que la période d'absence d'un salarié en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail sera intégralement prise en compte pour le calcul des heures venant alimenter le CPF du salarié.

Sur proposition du rapporteur, l'abondement complémentaire par accord d'entreprise, de groupe ou de branche ciblera **trois publics prioritaires** – les salariés exposés à des facteurs de pénibilité, occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ou travaillant à temps partiel – sans toutefois exclure les autres. Quant aux listes de formations éligibles au CPF, elles devront recenser les qualifications « utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées », pour permettre en particulier aux salariés exposés à des **facteurs de pénibilité** de réduire cette exposition et de faire usage de leur compte personnel de prévention de la pénibilité. Enfin, la question de l'abondement du CPF a été ajoutée à la liste des thèmes obligatoires de la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Il faut également noter l'ajout, sur un amendement de Jean-Marc Germain, d'une demande de rapport au Gouvernement, avant la fin de l'année 2015, sur les conditions de mise en œuvre du droit à la formation initiale différée.

*Article 1^{er} bis**(art. L. 6112-1 du code du travail)***Egalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes**

Objet : Cet article additionnel, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, supprime les exceptions au principe selon lequel aucune distinction ne peut être faite entre les femmes et les hommes dans l'application des dispositions législatives relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Selon l'article L. 6112-1 du code du travail, la non-discrimination entre les femmes et les hommes constitue l'une des règles fondamentales du droit de la formation professionnelle. Il y figure toutefois une exception : les cas où « l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation ».

Adoptant un amendement proposé par la députée Ségolène Neuville et plusieurs de ses collègues du groupe SRC, l'Assemblée nationale a ajouté un article additionnel 1^{er} bis au projet de loi supprimant cette dérogation au droit commun.

*Article 1^{er} ter**(art. L. 6331-55 du code du travail)***Application du compte personnel de formation aux intermittents**

Objet : Cet article additionnel, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, vise à tenir compte des spécificités des intermittents du spectacle dans la mise en œuvre du compte personnel de formation.

L'article L. 6331-55 du code du travail met en place un régime dérogatoire, en matière d'obligation de financement de la formation professionnelle, au profit des employeurs d'intermittents du spectacle. Par convention ou accord national étendu, un taux unique peut être fixé, et ce quel que soit le nombre de salariés des entreprises. Il ne peut toutefois pas être inférieur à 2 %.

Cet article additionnel, issu d'un amendement présenté par la députée Jacqueline Fraysse et plusieurs de ses collègues du groupe GDR, a pour objet l'adaptation du système de gestion du compte personnel de formation, qui sera tenu par la Caisse des dépôts, aux caractéristiques des intermittents du spectacle. Le décret qui l'instituera, mentionné à l'article L. 6323-8 nouveau, pourra prévoir des « aménagements spécifiques » en leur faveur.

Par ailleurs, le présent article procède à la modification de la dénomination du champ concerné par ces mesures, qui a évolué à la suite de récents travaux paritaires de simplification. Le spectacle vivant et le spectacle enregistré viennent se substituer aux spectacles, à l'audiovisuel et à la production cinématographique.

Article 2

(art. L. 1222-14, L. 1225-27, L. 1225-46, L. 1225-57, L. 2241-4, L. 2242-15, L. 2323-34, L. 2323-35, L. 2323-36, L. 3142-29, L. 3142-95, L. 6313-13 et L. 6313-14 [nouveaux], L. 6315-1, L. 6315-2, L. 6321-1, L. 6321-8 et L. 6353-1 du code du travail)

Renforcement du dialogue social sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et les branches et institution d'un entretien professionnel biennal

Objet : Cet article complète les obligations des entreprises et des branches en matière de négociation relative à la formation professionnelle et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et met en place, pour tous les salariés, un entretien professionnel tous les deux ans pour réfléchir à son évolution professionnelle et évaluer son accès à la formation.

I - Le dispositif proposé

L'ANI du 14 décembre 2013 met l'accent sur le développement des compétences des salariés et accroît leur consultation dans la définition des choix de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle. Il innove en rendant obligatoire, tous les deux ans, la tenue d'un entretien professionnel pour chaque salarié, quelle que soit la taille de son entreprise. L'article 2 du projet de loi en constitue la traduction législative.

1. Le renforcement de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur le plan de formation

• Après un **paragraphe I** qui cible le champ de l'article sur le code du travail, le **paragraphe II** modifie le régime de la négociation triennale de branche relative aux conditions de travail et à la GPEC, fixé par l'**article L. 2241-4** de ce code, en prévoyant qu'elle s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) mis en place au sein de la branche.

Consacrés par l'ANI du 20 septembre 2003¹ puis par l'ANI du 7 janvier 2009², que les partenaires sociaux ont fusionné en un seul document par l'ANI du 5 octobre 2009³, les OPMQ ont une mission de veille et d'étude de l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée. Le centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq)⁴ en recensait 126 en 2011, dont le champ peut porter sur une ou plusieurs branches.

• Le **paragraphe III** aborde quant à lui la négociation triennale obligatoire, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, sur la GPEC. Celle-ci a déjà été profondément réformée par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi⁵, qui en a fait l'outil d'un diagnostic partagé entre l'employeur et les organisations syndicales concernant l'accompagnement du changement, la mobilité et les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

La négociation d'entreprise est complétée sur plusieurs points :

- l'abondement du compte personnel de formation fera partie des mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à une politique de GPEC ;

- les critères et les modalités d'abondement du CPF par l'employeur devront être débattus lorsque la négociation abordera les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation.

Enfin, en cas d'échec de la négociation, une consultation du comité d'entreprise devra être organisée sur chacun des cinq thèmes obligatoires (GPEC, mobilité interne, formation professionnelle, recours aux différents contrats de travail, information des entreprises sous-traitantes) prévus par la loi. Il s'agit d'une mesure préconisée par l'article 5 de l'ANI du 14 décembre 2013.

• Le **paragraphe IV** modifie le processus d'examen par le comité d'entreprise et d'élaboration du plan de formation dans l'entreprise, conformément à l'article 6 de l'ANI.

¹ Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, article 4.

² Accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, article 29.

³ Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, article 122.

⁴ Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications: des outils pour agir, d'Agostino, Delanoë, Bref, n° 297-2, 2012.

⁵ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, article 14.

En l'état actuel du droit, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de l'année précédente et le projet de plan pour l'année à venir (**article L. 2323-34**). Il se prononcera désormais également sur le plan de l'année en cours. Un accord d'entreprise ou, en son absence, un décret fixera le calendrier de ces réunions. Pour les partenaires sociaux signataires de l'ANI, la première devrait se tenir avant le 1^{er} octobre et la seconde avant le 31 décembre.

Jusqu'à présent élaboré tous les ans, le plan de formation pourra désormais, dès lors qu'un accord d'entreprise le prévoit, avoir une durée de trois ans (**article L. 2323-35**), sans pour autant que le comité d'entreprise cesse d'être consulté annuellement sur son exécution.

Enfin, en application de l'**article L. 2323-36**, les membres du comité d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux reçoivent, de la part de l'employeur, des documents d'information dont la liste figure à l'article D. 2323-5. Cette liste pourra désormais être complétée par accord d'entreprise, reprenant ainsi l'article 4 de l'ANI.

2. La prise en compte de deux types supplémentaires d'actions de formation

Le paragraphe V ajoute au champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue deux nouvelles catégories d'actions de formation :

- celles destinées aux bénévoles du milieu coopératif, associatif ou mutualiste afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités (**article L. 6313-13 nouveau**) ;

- celles suivies par les salariés en arrêt maladie. Ceux-ci peuvent depuis 2011¹, après avis du médecin-conseil et avec l'accord de leur médecin traitant et de la caisse d'assurance maladie, suivre une formation durant la période de versement de l'indemnité journalière. L'Opcva pourra désormais prendre en charge, à la demande du salarié, les frais pédagogiques ou annexes de celle-ci (**article L. 6313-14 nouveau**).

3. L'institution d'un entretien professionnel périodique obligatoire

Placée par les partenaires sociaux, à son article 1^{er}, en tête de l'ANI du 14 décembre 2013, la création d'un « *entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises* » est l'objet du **paragraphe VI** de l'article 2 du projet de loi.

¹ Article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011.

Se substituant au bilan d'étape professionnel (**article L. 6315-1**) créé par la loi de 2009¹, dont le salarié devait solliciter la réalisation tous les cinq ans, et supprimant le passeport orientation et formation (**article L. 6315-2**) issu de cette même réforme mais dont les mesures réglementaires d'application n'avaient jamais été prises, l'entretien professionnel entre l'employeur et son salarié adopte une périodicité de deux ans. Dans sa nouvelle rédaction, l'**article L. 6315-1** prévoit qu'il sera consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de celui-ci, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Tout salarié en bénéficiera au terme d'une période d'absence de l'entreprise ou de réduction d'activité : congé de maternité, congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel, congé de soutien familial, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie ou achèvement d'un mandat syndical.

Cet entretien sera l'occasion, tous les six ans, de réaliser un bilan du parcours professionnel du salarié dans l'entreprise. Trois critères seront étudiés :

- le suivi d'une action de formation ;
- la progression salariale ou professionnelle ;
- l'acquisition d'éléments de certification, que ce soit par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, si au cours des six dernières années les entretiens professionnels n'ont pas été réalisés et que moins de deux de ces trois mesures sont applicables au salarié, il bénéficiera d'un abondement de cent heures de son compte personnel de formation, en application de l'**article L. 6323-12** modifié par l'article 1^{er} du présent projet de loi.

Il est ensuite procédé à plusieurs mesures de coordination juridique afin d'insérer l'entretien professionnel dans le code du travail, au sein des articles qui traitent de la mobilité volontaire sécurisée (**L. 1222-14**), du retour du congé de maternité (**L. 1225-27**), du congé d'adoption (**L. 1225-46**), du congé parental d'éducation (**L. 1225-57**), du congé de soutien familial (**L. 3142-29**) et du congé sabbatique. Pour les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'entretien professionnel qui devait avoir lieu dans l'année suivant le quarante-cinquième anniversaire du salarié et au cours duquel l'employeur devait l'informer de ses droits en matière de formation, est également supprimé (**article L. 6321-1**).

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, article 12.

4. Des engagements accrus pour les entreprises envers leurs salariés suivant une formation

Lorsqu'un salarié suit une formation qui se déroule en dehors de son temps de travail, l'entreprise doit convenir préalablement avec lui des engagements qu'elle prend en matière de priorité d'accès aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et de prise en compte des efforts qu'il accomplit (**article L. 6321-8**).

- Le **paragraphe VII** élargit le champ de cette obligation, qui sera dorénavant applicable à toutes les formations suivies dans le cadre du plan de formation et dont l'objet est le développement des compétences.

- Le **paragraphe VIII** abroge l'**article L. 6315-2**, qui porte sur le passeport orientation-formation institué par la loi de 2009 mais qui n'a jamais été mis en œuvre faute de mesure réglementaire d'application.

Enfin, le régime des actions de formation pouvant être financées par les différents acheteurs de formation (**article L. 6353-1**) est modifié par le **paragraphe IX** sur plusieurs points.

Tout d'abord, le programme préétabli pour chacune d'entre elles, qui est obligatoire, devra préciser le niveau de connaissances préalables requis pour les suivre.

Ensuite, des précisions sont apportées sur l'organisation pédagogique de ces formations. **Elles pourront être continue ou non**, mais surtout le présent article assure la **reconnaissance de la formation à distance**, pour laquelle les exigences en matière d'information du stagiaire sont renforcées. Le programme de la formation devra en effet préciser la nature des travaux demandés, les modalités de suivi et d'évaluation ainsi que l'accompagnement et l'assistance mis à la disposition du stagiaire. Un décret définira les conditions d'application de ces mesures.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a introduit, dans la négociation sur la GPEC, une dimension territoriale en prévoyant qu'elle puisse être déclinée à l'échelle du territoire.

Concernant l'entretien professionnel, elle a mieux défini son champ en **précisant qu'il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié** mais fait un état des lieux récapitulatif de son parcours. Conformément à l'article 1 de l'ANI du 14 décembre 2013, il fera l'objet d'une formalisation écrite.

Enfin, quant à la typologie des actions de formation, plutôt que la distinction faite, dans le projet de loi initial, entre formation continue ou non, elle a retenu la possibilité pour une formation d'être séquentielle.

Plusieurs précisions supplémentaires ont été apportées lors de l'examen du projet de loi en séance publique. La négociation de branche sur la GPEC devra veiller à l'objectif de mixité des métiers, et l'OPMQ devra « *porter une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières métiers de la transition écologique et énergétique* ». Enfin, un entretien professionnel devra être proposé au salarié à l'issue de tout type de congé d'adoption, qu'il soit ou non international.

Article 2 bis

(art. L. 335-5, L. 613-3 et L. 641-2 du code de l'éducation,
art. L. 6412-1, L. 6412-2 [nouveau], L. 6422-2, L. 6423-1
et L. 6423-2 [nouveaux] du code du travail)

Développement de la validation des acquis de l'expérience

Objet : *Cet article additionnel, adopté par l'Assemblée nationale en séance publique sur proposition du Gouvernement, ouvre la validation des acquis de l'expérience (VAE) à de nouveaux publics et renforce l'accompagnement des personnes souhaitant en bénéficier.*

I - Le dispositif proposé par l'Assemblée nationale

Toute personne peut, par la validation des acquis de son expérience (VAE) professionnelle, obtenir un titre à finalité professionnelle ou un diplôme de l'enseignement supérieur.

Le présent article 2 *bis*, issu d'un amendement gouvernemental, élargit le champ des bénéficiaires potentiels de la VAE, modifie légèrement son cadre juridique et améliore l'appui apporté aux bénéficiaires et le suivi régional et national de cet outil.

- Le **paragraphe I** de l'article modifie les dispositions du code de l'éducation relatives à la VAE, aux articles L. 335-5 (diplômes ou titres à finalité professionnelle) et L. 613-3 (diplômes ou titres de l'enseignement supérieur). Les règles générales sont maintenues : il faut pouvoir justifier d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat d'une durée minimale de trois ans, ou, pour les diplômes ou titres à finalité professionnelle, de l'exercice d'un mandat électif local (conseiller municipal, général ou régional).

Elles connaissent toutefois plusieurs assouplissements : les responsabilités syndicales seront désormais prises en compte, tandis que la durée de trois ans s'appliquera également aux activités n'ayant pas été exercées de façon continue. De même, plusieurs des activités visées pourront venir se compléter pour atteindre ces trois ans, dès lors qu'elles ont été exercées simultanément.

L'accès des moins qualifiés à la VAE, c'est-à-dire des personnes dont le niveau de formation est inférieur au BEP ou au CAP (niveau V), est facilité par la prise en compte, pour le calcul de cette durée minimale, des périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel qu'elles ont suivies. Par ailleurs, dans un souci d'harmonisation des dispositifs, l'expérience issue des mandats électifs locaux pourra être retenue dans le cadre d'une VAE visant un diplôme de l'enseignement supérieur.

- Le **paragraphe II** de l'article concerne quant à lui le code du travail, qui traite de la VAE dans le livre IV de sa sixième partie.

Pour en définir le régime juridique, il institue, à l'article L. 6412-1, un renvoi aux articles L. 335-5, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation. A l'heure actuelle, ces articles y sont recopiés intégralement, ce qui est source de fragilité juridique.

Il reconnaît à l'autorité délivrant la certification professionnelle le pouvoir d'examiner la recevabilité de la demande du candidat, par rapport notamment à la durée minimale d'activité exigée (article L. 6412-2 nouveau). Pour les titulaires de CDD souhaitant bénéficier d'un congé de VAE, le critère d'ancienneté pour y être éligible qui reprenait celui du CIF-CDD (soit vingt-quatre mois d'activité au cours des cinq dernières années et quatre mois en CDD au cours des douze derniers mois¹) est supprimé.

Cet article procède par ailleurs à l'instauration d'un accompagnement à la VAE (article L. 6423-1 nouveau). Ce droit ouvert à toute personne dont le dossier de candidature a été jugé conforme aux critères de nature et de durée d'activité précédemment définis doit lui permettre de recevoir une aide dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Enfin, le suivi statistique des parcours de VAE est confié par l'article L. 6423-2 nouveau au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) et au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop), instances de coordination de ces politiques créées par l'article 14 du projet de loi.

¹ Article R. 6322-37 du code du travail.

Article 3

(art. L. 6324-1 à L. 6324-5-1, L. 6325-2-1 et L. 6325-3-1 [nouveaux], L. 6326-1 et L. 6326-3 du code du travail ; art. 21 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels)

Réformer les périodes de professionnalisation et préciser les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation

Objet : Cet article recentre la période de professionnalisation sur un objectif de qualification et l'ouvre à de nouveaux publics tout en assurant l'égalité d'accès de tous, quels que soient les moyens, au contrat de professionnalisation et en renforçant l'accompagnement de ses titulaires.

I - Le dispositif proposé

1. La réforme des périodes de professionnalisation

Selon l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Elles sont ciblées, sur la base d'accords de branche, sur les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de « l'évolution des technologies » et de « l'organisation du travail » (article L. 6324-2). Elles sont également ouvertes aux salariés qui justifient de vingt ans d'activité professionnelle ou qui, âgés de plus quarante-cinq ans, disposent d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise (article D. 6324-1).

• Le **paragraphe I** de l'article 3 du projet de loi en modifie profondément le régime juridique afin d'en élargir l'éligibilité et d'en garantir le caractère qualifiant.

Par une modification de l'article L. 6324-1, la **période de professionnalisation est tout d'abord ouverte aux personnes en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)** au sein de structures d'insertion par l'activité économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion). A ce même article, une liste des actions de formation pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation est ajoutée. Ce seront désormais :

- les formations permettant de progresser d'un niveau de qualification, soit celles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), celles reconnues par une convention collective de branche et celles validées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- les actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences dont le contenu devra être défini par décret ;

- les actions visant à l'obtention de certifications correspondant à des compétences transversales figurant sur un inventaire tenu par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Par ailleurs, **les périodes de professionnalisation pourront constituer l'une des formes d'abondement complémentaire du compte personnel de formation** par les différents acteurs de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle, au-delà du plafond de 150 heures acquis par son titulaire qui ne sera pas affecté.

- Le **paragraphe II** de l'article renvoie au pouvoir réglementaire la définition de la durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation. Celle-ci était jusqu'à présent de trente-cinq heures par an pour les entreprises d'au moins cinquante salariés et de soixante-dix heures par an pour celles en comptant au moins deux cent cinquante (**article L. 6324-5-1**), cette règle ne s'appliquant toutefois pas aux salariés de quarante-cinq ans et plus.

- La simplification du régime de la période de professionnalisation se trouve dans le **paragraphe III**, qui abroge les articles du code du travail la limitant à certains salariés (**article L. 6324-2**) et chargeant les branches ou les Opca interprofessionnels de définir la liste des qualifications accessibles par la période de professionnelle ainsi que les objectifs des actions de formation (**articles L. 6324-3 et L. 6324-4**).

2. Des adaptations au cadre juridique du contrat de professionnalisation

Pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de travail qui permet d'obtenir, dans le cadre d'une formation en alternance, une qualification reconnue, figurant sur le RNCP ou correspondant à un CQP. Il est ouvert principalement aux jeunes de seize à vingt-cinq ans, pour compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi qui ont dépassé cet âge ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux comme le RSA ou l'allocation aux adultes handicapés (**article L. 6325-1**).

- Le **paragraphe IV** de l'article inscrit dans la loi le principe selon lequel l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation ne peut être conditionnée, par un organisme public ou privé de formation, à une participation financière de l'intéressé (**article L. 6325-2-1 nouveau**).

- Le **paragraphe V** rend ensuite obligatoire la désignation par l'employeur d'un tuteur, parmi le personnel de l'entreprise, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation. Il ne s'agissait jusqu'à présent que d'une faculté, fixée par le pouvoir réglementaire à l'article D. 6325-6.

Les missions du tuteur

Selon l'article D. 6325-7 du code du travail, les missions du tuteur d'un salarié en contrat de professionnalisation sont :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

A l'initiative de notre collègue Muguette Dini, le Sénat avait inséré, lors de l'examen de la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels¹, un article expérimentant, pour une durée de trois ans à compter de sa promulgation, l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation par des particuliers employeurs.

Arrivant à son terme le 29 juillet 2014, cette expérimentation était conditionnée à la signature d'un accord de branche étendu devant préciser l'accompagnement adapté du particulier employeur, les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur ainsi que l'Opca chargé de financer cette formation. Aucun accord n'ayant pour l'instant été conclu, le **paragraphe VI** de l'article la prolonge de trois ans.

Enfin, les **paragraphes VII** et **VIII** ouvrent respectivement l'accès à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle (**article L. 6326-1**) et à la préparation opérationnelle à l'emploi collective (**article L. 6326-3**) aux titulaires d'un contrat aidé (CUI-CIE ou CUI-CAE) ou d'un CDDI.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de son rapporteur, la commission des affaires sociales a supprimé la prolongation de trois ans de l'expérimentation du contrat de professionnalisation chez les particuliers employeurs.

En séance publique, l'Assemblée nationale a prévu que la rémunération des salariés de l'IAE suivant une POE, qu'elle soit individuelle ou collective, serait maintenue par son employeur et pourrait être prise en charge par l'Opca.

¹ Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, article 21.

Article 3 bis

**Rapport sur la couverture sociale
des stagiaires de la formation professionnelle**

Objet : Selon cet article additionnel, inséré en séance publique par l'Assemblée nationale, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport sur les conditions de prise en charge de la couverture sociale de certains stagiaires de la formation actuelle, qui à l'heure actuelle n'en bénéficient pas.

L'article L. 6342-1 du code du travail dispose que toute personne suivant un stage de formation professionnelle continue est obligatoirement affiliée à un régime de sécurité sociale. Selon l'article L. 6342-3, « les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'Etat ou la région ».

Toutefois, la situation des personnes dont la formation n'est financée ni par l'Etat, ni par la région, ce qui peut être le cas des bénéficiaires du RSA, de certains demandeurs d'emploi ou de publics relevant d'autres financeurs, n'est pas traitée par le code du travail. En conséquence cet article, issu d'un amendement proposé par le député Arnaud Richard et plusieurs de ses collègues du groupe UDI, demande au Gouvernement de remettre, dans un délai d'un an à compter de la promulgation de cette loi, un rapport devant étudier l'opportunité de mettre en place une telle prise en charge afin de garantir à tous les stagiaires de la formation professionnelle une couverture sociale.

Article 4

(art. L. 6322-37, L. 6331-1, L. 6331-3, L. 6331-9, L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-13, L. 6331-14 et L. 6331-16 à L. 6331-32 du code du travail)

Réforme du financement de la formation professionnelle et suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation

Objet : Cet article transforme en profondeur les mécanismes de financement du système de formation professionnelle français en substituant à l'obligation fiscale, pour les entreprises, de financer leur plan de formation, une nouvelle dépense obligatoire mutualisée au profit de dispositifs qualifiants et mettant l'accent sur la péréquation envers les TPE.

I - Le dispositif proposé

1. Le financement de la formation professionnelle par les entreprises

Si le code du travail fait la distinction entre les formations à l'initiative du salarié et celles qui relèvent du chef d'entreprise, son **article L. 6331-1** dispose que « *tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue* » en participant chaque année au financement d'actions de formation au bénéfice de ses salariés, qu'il en soit ou non l'origine. Cette obligation s'articule avec celle qu'il tient de **l'article L. 6321-1**, selon laquelle il doit assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veiller à maintenir leur capacité à occuper un emploi.

Depuis la loi fondatrice du 16 juillet 1971¹, cette responsabilité s'accompagne d'un régime de dépense obligatoire en ce qui concerne leur plan de formation, qui rassemble chaque année les formations prescrites par l'employeur. Il repose sur une imputabilité fiscale de ces dépenses et place les entreprises face à un choix : **former ou payer**. Le montant des contributions exigées de celles-ci, qui portent également sur des dispositifs mutualisés dont le financement n'est pas directement assuré par l'entreprise, comme le congé individuel de formation ou les contrats et périodes de professionnalisation, varie selon leur taille et sont assises sur leur masse salariale.

¹ Loi n°71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente.

Tableau n° 5 : Obligation légale de financement de la formation professionnelle par les entreprises

Taille de l'entreprise	- de 10 salariés	de 10 à 19 salariés	20 salariés et plus
Plan de formation	0,4 %	0,9 %	0,9 %
Professionalisation ¹	0,15 %	0,15 %	0,5 %
Congé individuel de formation	/	/	0,2 %
Total	0,55 %	1,05 %	1,6 %

Les entreprises s'acquittent de cette obligation par le biais de dépenses libératoires, qui sont imputables sur le montant de la participation dont elles sont redevables. Elles peuvent financer directement des actions de formation ou verser leur contribution à un **organisme collecteur paritaire agréé** au titre du plan de formation et de la professionnalisation (Opca) ou du congé individuel de formation (Opacif). A défaut, si les dépenses justifiées sont inférieures à la somme due, la différence va au Trésor public. Si elles sont supérieures, l'excédent peut être reporté sur les trois années suivantes.

2. La disparition de l'obligation légale de financement du plan de formation

Dans l'ANI du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux signataires se sont entendus sur la suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation, jusqu'à présent de **0,4 %** de la masse salariale dans les entreprises de moins de dix salariés et de **0,9 %** au-delà de ce seuil, et sur le remplacement des différents versements par une contribution unique au taux de **0,55 %** dans les TPE et de **1 %** à partir de dix salariés. Son affectation est ensuite réalisée par l'Opca et diffère selon la taille des entreprises pour venir financer le CIF, le CPF, le FPSPP, la professionnalisation sous une forme mutualisée et assurer une péréquation en faveur des plus petites d'entre elles.

L'article 4 du projet de loi met en œuvre cette réforme au sein du code du travail.

- Son **paragraphe I** adapte le régime de financement du CIF-CDD en prévoyant que la contribution de toutes les entreprises, qui s'élève à 1 % de la masse salariale des CDD employés, sera désormais collectée par les Opca et non plus directement par les Opacif, auxquels elle sera ensuite reversée (**article L. 6322-37**).

¹ Qui englobe le contrat de professionnalisation, les périodes de professionnalisation et le droit individuel à la formation.

• Son **paragraphe II** vient préciser les modalités selon lesquelles l'employeur doit s'acquitter de son obligation de financement de la formation professionnelle. Il devra prendre directement en charge des actions de formation, en particulier pour préserver l'employabilité de ses salariés, et verser les contributions légales, sans pouvoir y imputer ses propres dépenses (**article L. 6331-1**).

Le taux global de participation des entreprises de moins de dix salariés - **0,55 %** de la masse salariale - n'étant pas modifié par l'ANI du 14 décembre 2013, le **paragraphe III** procède uniquement à une mise en cohérence de l'**article L. 6331-2**, qui le fixe, afin de tenir compte des modifications apportées par ailleurs et d'y intégrer les règles du versement, qui doit être effectué à un Opcas désigné par accord de branche ou, à défaut à un Opcas interprofessionnel. Cette disposition figurait jusqu'à aujourd'hui à l'article L. 6331-3, que le **paragraphe IV** abroge.

Les entreprises de dix salariés et plus voient en revanche leur taux de contribution passer de 1,6 % à 1 % de la masse salariale, par la disparition de l'obligation relative au plan de formation. Le **paragraphe V** modifie l'**article L. 6331-9** en conséquence, rappelant également le principe du versement à un Opcas unique désigné par la branche ou, à défaut, interprofessionnel. Le taux de 2 % appliqué aux entreprises de travail temporaire est toutefois maintenu.

Conformément à l'article 36 de l'ANI, le **paragraphe VI** prévoit que, lorsqu'un accord d'entreprise d'une durée de trois ans engage l'employeur à financer le CPF de ses salariés à hauteur, au minimum de 0,2 % de la masse salariale, sa participation unique au financement de la formation professionnelle passera de 1 % à 0,8 % (**article L. 6331-10**).

Dans ce cas, l'employeur devra adresser à son Opcas une déclaration récapitulant les dépenses qu'il consacre au CPF. L'autorité administrative devra également en être informée. A l'expiration d'un délai de trois ans après l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise, les fonds qui n'ont pas été consacrés par l'employeur au CPF devront être reversés à son Opcas, pour servir le même objet public (**article L. 6331-11, paragraphe VII**). A défaut, ils reviendront au Trésor (**article L. 6331-28, paragraphe IX**).

• Le **paragraphe VIII** concerne la période transitoire qui suit, pour une entreprise, le franchissement du seuil de dix salariés, qui l'assujettit donc à de nouvelles obligations. Selon l'**article L. 6331-15**, elle reste soumise, pour l'année en question et les deux années suivantes, au régime antérieur.

Ce mécanisme est préservé, le seuil de vingt salariés est supprimé par coordination avec l'instauration d'un taux de contribution commun à toutes les entreprises d'au moins dix salariés (**article L. 6331-17**).

• Tout employeur ne s'étant pas mis en conformité avec ses obligations, que ce soit en raison d'un versement incomplet ou de l'absence de versement, restera redevable de sa contribution majorée de l'insuffisance

constatée. Le **paragraphe X** l'astreint à verser également au Trésor public une somme représentant la différence entre cette contribution majorée et le montant effectivement perçu par l'Opca (**article L. 6331-30**).

- Le **paragraphe XI** abroge l'**article L. 6331-31**, selon lequel l'employeur doit attester sur l'honneur qu'il a procédé à la consultation obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation, sous peine de subir une majoration de 50 % de son obligation de financement de la formation professionnelle.

Conséquence de la disparition de l'obligation légale de financement du plan de formation, la déclaration à l'autorité administrative des dépenses engagées par l'entreprise est remplacée par la transmission d'informations relatives aux modalités d'accès à la formation de ses salariés, dont un décret viendra préciser le contenu (**article L. 6331-32, paragraphe XII**).

- Les **paragraphes XIII et XIV** abrogent les articles rendus sans objet par la suppression de ce mécanisme fiscal et la mise en place d'une contribution unique, notamment ceux concernant la nature et le régime des dépenses libératoires (**articles L. 6331-19 à L. 6331-27**) et le report d'excédent (**article L. 6331-29**).

- Enfin, **l'entrée en vigueur** de cette réforme est fixée par le **paragraphe XV** au **1^{er} janvier 2015**. Elle doit s'appliquer à la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales n'a adopté qu'un amendement de cohérence de son rapporteur à cet article.

Lors de l'examen du projet de loi en séance publique, l'Assemblée nationale a précisé que l'accord triennal d'entreprise sur le CPF porte sur un financement par l'employeur équivalant à au moins 0,2 % de la masse salariale de chacune des années couvertes par l'accord.

Article 5

(art. L. 6322-21, L. 6325-12, L. 6331-8, L. 6332-1, L. 6332-1-1,
L. 6332-1-2, L. 6332-1-3 [nouveau], L. 6332-3, L. 6332-3-1, L. 6332-3-2
à L. 6332-3-6 [nouveaux], L. 6332-5, L. 6332-6, L. 6332-7, L. 6332-14, L. 6332-15,
L. 6332-16-1 [nouveau], L. 6332-19, L. 6332-20, L. 6332-21, L. 6332-22,
L. 6332-22-2, L. 6333-1 à L. 6333-8 [nouveaux], L. 6361-1, L. 6361-2,
L. 6362-1, L. 6362-4 et L. 6362-11 du code du travail)

**Adaptation des missions et des modalités de gestion
des organismes paritaires aux objectifs de la réforme**

Objet : Cet article élargit les missions des Opca, consacrés comme collecteurs de la contribution unique des entreprises instituée à l'article 4, et mutualise en leur sein l'ensemble des fonds récoltés. Les Opacif sont confortés dans leur rôle d'acteurs de l'orientation des salariés mais tiendront désormais leurs ressources des Opca. Le champ d'action du FPSPP est réorienté autour d'un renforcement de la péréquation et du soutien à la formation des salariés des TPE, à celle des demandeurs d'emploi et à l'alternance.

I - Le dispositif proposé

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle (plan de formation et professionnalisation) sont collectées par des organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) et celles relatives au congé individuel de formation (CIF), le sont par des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du CIF (Opacif), certains pouvant tenir les deux rôles. Ces structures gérées par les partenaires sociaux sont agréées par l'Etat et ont fait l'objet, avec la loi du 24 novembre 2009¹, d'une profonde réforme visant à en diminuer le nombre et à leur confier une mission d'accompagnement des entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, dans la définition de leurs besoins et de leur stratégie en matière de formation.

Soumis à une **obligation minimale de collecte de 100 millions d'euros par an**², contre 15 millions antérieurement, les Opca sont au nombre de **20** depuis le 1^{er} janvier 2012³, dont deux ont un caractère interprofessionnel. Il faut ajouter à ce total **28** organismes gestionnaires uniquement du CIF, les 26 Fongecif régionaux et les 2 Agecif nationaux.

¹ Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, articles 41 et 43.

² Article R. 6332-9 du code du travail.

³ Alors qu'ils étaient 42 auparavant.

L'ANI du 14 décembre 2013 et l'article 4 du projet de loi, en supprimant l'obligation légale de financement du plan de formation pesant sur les entreprises, remplacée par une contribution mutualisée en direction de dispositifs qualifiants, impliquent une modification profonde du fonctionnement et des missions des Opca. De même, la volonté des partenaires sociaux de renforcer la péréquation par le biais du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) rend nécessaire d'en modifier le cadre législatif. Tel est l'objet de l'article 5, qui tire les conséquences de ces évolutions.

1. La nouvelle organisation des Opca

- Visant l'article L. 6332-1 du code du travail, qui détaille les conditions d'agrément des Opca, son **paragraphe I** étend leur compétence à la collecte de la taxe d'apprentissage. Sur la base de l'article 35 de l'ANI, il insère ensuite une liste indicative des actions de formation dont ils peuvent, directement ou à travers un organisme tiers, assurer le financement : celles relevant du plan de formation, du CIF, du compte personnel de formation, des périodes de professionnalisation, du contrat de professionnalisation et de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Les Opca pourront également prendre en charge, en cas d'accord de branche, les coûts de formation engagés en cas de graves difficultés conjoncturelles.

Le financement du paritarisme est ensuite distingué du fonctionnement de ces organismes, en écho à l'article 18 du projet de loi qui institue un fonds paritaire de financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Les Opca ne pourront plus leur apporter aucune ressource, que ce soit directement ou indirectement, hormis le remboursement des frais engagés par leurs administrateurs.

- Les missions des Opca (**article L. 6332-1-1**) sont complétées par le **paragraphe II**. En plus du financement de la formation, de l'accompagnement des entreprises et de la contribution à l'identification des besoins de celles-ci au regard de leur stratégie et de leur politique de GPEC, leur rôle sera également de **s'assurer de la qualité des formations dispensées**. Leur service de proximité auprès des TPE, des PME et des entreprises du milieu agricole et rural est réaffirmé et son objet précisé, puisqu'il doit « *améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle* ».

- Par un accord de branche, ou sur décision de l'entreprise, des contributions supplémentaires pour le financement de la formation professionnelle pourront être collectées par les Opca, qui devront toutefois les distinguer comptablement du versement unique obligatoire (**article L. 6332-1-2, paragraphe III**).

• Les modalités de gestion interne des fonds collectés par l'Opca auprès des entreprises de moins de dix salariés (0,55 % de la masse salariale) et de celles de plus grande taille (1 % de la masse salariale) sont fixées par la nouvelle rédaction de l'**article L. 6332-3 (paragraphe IV)**. Cinq sections devront être instituées, consacrées respectivement au financement du FPSPP, du CIF, du CPF, de la professionnalisation et du plan de formation.

• Cette dernière sera elle-même **subdivisée en quatre sections**, selon la taille des entreprises contributrices : moins de dix, de dix à quarante-neuf, de cinquante à deux cent quatre-vingt-dix-neuf et au moins trois cents salariés, car en application de l'ANI la part consacrée par chacune à cet usage ne sera pas la même (**article L. 6332-3-1, paragraphe V**).

• Le paragraphe suivant (**VI**) pose le principe de la mutualisation des sommes collectées et fixe leur répartition entre les différentes sections. Parmi les versements dédiés au plan de formation, qui seront mutualisés parmi les sous-sections, une fongibilité est instaurée au profit des PME puisque ceux provenant d'entreprises d'au moins cinquante salariés pourront être affectés au plan de formation d'entreprises de taille inférieure (**article L. 6332-3-2 nouveau**).

Pour les entreprises ayant atteint ou dépassé le seuil de cinquante salariés, la contribution au financement de la formation professionnelle (1 % de la masse salariale) se répartira, selon l'**article L. 6332-3-3 nouveau**, de la façon suivante :

- **0,2 %** de la masse salariale en faveur du FPSPP ;
- **0,2 %** de la masse salariale en faveur du CIF ;
- la part restante, soit **0,6 %**, pour financer la professionnalisation, le plan de formation et le CPF.

Entre dix et quarante-neuf salariés, la part affectée au FPSPP et au CIF est abaissée à **0,15 % (article L. 6332-3-4 nouveau)** tandis que la contribution des entreprises de moins de dix salariés (0,55 % de la masse salariale) sera consacrée, sous la gestion de l'Opca, à la professionnalisation et au plan de formation (**article L. 6332-3-5 nouveau**). C'est un décret en Conseil d'Etat qui fixera la distribution des fonds entre la professionnalisation, le plan de formation et le CPF selon la taille des entreprises (**article L. 6332-3-6 nouveau**).

• Le **paragraphe VII** abroge un article du code du travail (**L. 6332-5**) relatif au reversement au Trésor public des fonds du CIF utilisés de manière non conforme à la réglementation et rendu obsolète par les modifications apportées par ailleurs par ce projet de loi.

• L'**article L. 6332-6**, qui confie au pouvoir réglementaire le soin de prendre les mesures d'application portant sur le fonctionnement et la gestion comptable et financière des Opca, est ensuite adapté pour tenir compte des modifications apportées à leur régime par le présent article

(**paragraphe VIII**), aussi bien sur la question du plafond des frais de gestion et d'information pouvant être négocié avec l'Etat dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens (Com) triennale que chaque Opca doit signer avec lui que sur celle de l'affectation des fonds aux différentes sections.

- Le **paragraphe IX** simplifie les dispositions du code du travail (**article L. 6332-7**) relatives aux missions des fonds d'assurance-formation (Faf), qui peuvent être institués par accord à l'échelle d'un champ professionnel ou d'un territoire, en procédant à un renvoi à l'article définissant les missions des Opca et en prévoyant leur agrément pour collecter la nouvelle contribution unique des entreprises.

- Après des **paragraphes X et XI** de coordination, le **paragraphe XII**, en modifiant l'**article L. 6332-15**, permet aux Opca de prendre en charge les frais de formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, comme ils peuvent déjà le faire pour les tuteurs des salariés en contrat de professionnalisation.

- Ensuite, l'**article L. 6332-16-1** nouveau étend les possibilités de participation des Opca à la prise en charge du coût de formations suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation, du compte personnel de formation ou de la préparation opérationnelle à l'emploi, qu'elle soit individuelle ou collective (**paragraphe XIII**).

2. Les nouvelles missions du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

L'article 39 de l'ANI garantit la pérennité du FPSPP, mis en place par la loi du 24 novembre 2009¹, en lui assignant de nouveaux objectifs et en modifiant les ressources dont il dispose. L'article 5 du projet de loi assure la transposition de ces orientations dans la loi.

Jusqu'à présent, la principale ressource du FPSPP consistait en un pourcentage de la participation des entreprises au financement de la formation professionnelle, prélevé sur la collecte des Opca et des Opacif. Pouvant évoluer dans une fourchette comprise entre 5 % et 13 %, il était fixé annuellement par arrêté ministériel sur proposition des organisations syndicales et patronales.

Tableau n° 6 : Evolution de la participation des employeurs au financement du FPSPP

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de la participation	13 % ²	10 %	10 %	13 %	13 %

Source : commission des affaires sociales

¹ Loi du 24 novembre 2009 précitée, article 18.

² Des fonds collectés par les organismes paritaires agréés.

• Désormais, comme le précise le **paragraphe XIV** modifiant l'article **L. 6332-19**, qui liste ses ressources, le FPSPP bénéficiera directement d'une partie de la nouvelle contribution obligatoire des entreprises, à hauteur de **0,15 %** de la masse salariale des entreprises de 10 à 49 salariés et de **0,2 %** de la masse salariale de celles qui en comptent au moins cinquante, selon les taux fixés par les **articles L. 6332-3-3** et **L. 6332-3-4** nouveaux.

• Les missions existantes du fonds, définies à l'**article L. 6332-21** (**paragraphe XVI**), sont recentrées sur la péréquation du contrat de professionnalisation. Elles sont ensuite étendues :

- au développement de systèmes d'information dans le domaine de la formation professionnelle ;

- au financement¹ des heures consommées par un salarié mobilisant son CPF à l'occasion d'un CIF ou un demandeur d'emploi souhaitant suivre une formation grâce à son CPF ;

- au développement de la formation des salariés des TPE, à travers des versements complémentaires aux Opca en comptant le pourcentage le plus important parmi leurs adhérents.

Les critères de la péréquation en matière de professionnalisation évoluent également légèrement puisqu'elle bénéficiera aux Opca consacrant au moins 50 % des fonds qu'ils recueillent à ce titre au contrat de professionnalisation et non plus à la période de professionnalisation mais au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA). La condition de l'insuffisance de la collecte de l'Opca pour répondre aux demandes de prise en charge est quant à elle maintenue (**article L. 6332-22**).

3. La consécration des Opacif dans le code du travail

• Cet article 5 du projet de loi fait entrer les Opacif dans le code du travail, son **paragraphe XX** insérant un chapitre qui leur est dédié dans le titre du code consacré au financement de la formation professionnelle, à la suite de celui portant sur les Opca. Composé de huit articles nouveaux, il en définit le statut, les missions et les moyens.

Organismes paritaires interprofessionnels à compétence régionale (**article L. 6333-1** nouveau) ou Opca de branche ayant reçu un second agrément (**article L. 6333-2** nouveau), les Opacif sont chargés de l'accompagnement des salariés et des anciens titulaires de CDD devenus demandeurs d'emploi dans l'élaboration d'un projet de formation par le CIF.

¹ Au bénéfice, dans le premier cas, des Fongecif, et dans le second de Pôle emploi et des régions.

Ils doivent pour cela contribuer à leur information, délivrer le **conseil en évolution professionnelle** créé par la loi du 14 juin 2013 et dont la mise en œuvre est assurée par l'article 12 du présent projet de loi, aider les salariés dans la conduite de leur projet professionnel lorsqu'une formation, un bilan de compétence ou une validation des acquis de l'expérience (VAE) est nécessaire, financer le CIF et, comme les Opca, s'assurer de la qualité des formations qu'ils prennent en charge (**article L. 6333-3** nouveau).

Reprenant, avec plusieurs ajouts, les dispositions figurant jusqu'à présent à l'**article L. 6331-11**, les dépenses pouvant être prises en charges sont ensuite précisées (**article L. 6333-4** nouveau) et incluent :

- celles liées à l'accompagnement et à l'orientation professionnelle des salariés et, fait nouveau, des demandeurs d'emploi ;
- celles liées au CIF (rémunération des salariés en congé, charges sociales, frais de formation et annexes à celle-ci) ;
- le remboursement, dans les TPE et PME de moins de cinquante salariés, de la prime de précarité versée par l'employeur à l'expiration du CDD d'un salarié recruté pour pallier l'absence d'un autre salarié bénéficiant d'un CIF ;
- les frais de gestion et, ce qui n'était pas le cas auparavant, de réalisation d'études sur les formations.

Comme pour les Opca, une interdiction de participer au financement du paritarisme est instituée, exception faite des frais professionnels des administrateurs de l'Opacif, qui sont des représentants syndicaux ou patronaux.

L'**article L. 6333-5** nouveau confirme la perte du statut de collecteur qui était celui des Opacif jusqu'à aujourd'hui. Leurs ressources seront versées par les Opca, qui leur affecteront la contribution de 0,2 % de la masse salariale des entreprises d'au moins cinquante salariés et de 0,15 % de la masse salariale des entreprises en comptant entre dix et quarante-neuf qu'ils percevront.

Dans les mêmes conditions que les Opca, les Opacif devront conclure avec l'Etat une Com triennale (**article L. 6333-6** nouveau). Le régime des incompatibilités entre l'exercice d'une fonction dans un établissement de formation ou de crédit et dans un Opca est également rendu applicable aux Opacif (**article L. 6333-7** nouveau).

Enfin, toute utilisation des fonds des Opacif non conforme à ces règles donnera lieu à un reversement de la somme en question au Trésor public (**article L. 6333-8** nouveau), comme le prévoyait déjà l'article L. 6332-5 abrogé par le paragraphe VII du présent article.

4. Les conditions d'entrée en vigueur de l'article

- Les **paragraphes XXII à XXV** constituent des mesures de coordination rédactionnelle pour adapter le code du travail à la distinction désormais faite entre les organismes agréés pour collecter la contribution des entreprises en matière de formation professionnelle, les Opca, et ceux, les Opacif, dont la mission n'est plus désormais que de gérer une partie de ces fonds.

- Le **paragraphe XXVI** fixe au **1^{er} janvier 2015** la date d'entrée en vigueur des dispositions de cet article. Ses modalités d'application sur les FAF actuellement agréés y sont présentées. Ceux qui le sont pour collecter les contributions dues au titre du CIF voient leur agrément préservé pour prendre en charge le CIF. Ceux qui le sont au titre du plan de formation et de la professionnalisation bénéficieront d'un agrément au titre de la collecte de la contribution nouvelle des entreprises. Néanmoins une **période transitoire, jusqu'au 31 décembre 2015**, leur est accordée pour qu'ils se mettent en conformité avec l'obligation de collecte de 100 millions d'euros par an imposée aux Opca.

- Pour les contributions dues au titre de l'année 2014, dont la collecte aura lieu en 2015, ce sont les règles aujourd'hui applicables, et non celles issues de ce projet de loi, qui prévaudront (**paragraphe XXVII**).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales, sur proposition de son rapporteur, a souhaité préserver le rôle d'animation du FPSPP sur les Fongecif, bien que ceux-ci perdent leur fonction de collecte des fonds du CIF. En conséquence, elle a soumis tous les organismes paritaires agréés, et non plus seulement les collecteurs, à la charte des bonnes pratiques du FPSPP.

Par ailleurs, les sommes collectées par les Opca au titre du CPF et n'ayant pas été utilisées à la fin de l'année en question seront reversées au FPSPP afin d'être mutualisées et constitueront l'une de ses ressources. De plus, à la suite de l'adoption d'un amendement présenté par les commissaires membres du groupe SRC, le FPSPP devra remettre tous les deux ans un rapport d'activité au Parlement.

Concernant les critères de péréquation entre Opca, *via* le FPSPP, au titre de la professionnalisation, la commission a adopté un amendement présenté par Gérard Cherpion. Pour en bénéficier aujourd'hui, ces organismes doivent avoir consacré au moins 50 % des fonds collectés au titre de la professionnalisation» aux contrats de professionnalisation et à la POE. Désormais, cette somme devra avoir été employée « *majoritairement* au profit du contrat de professionnalisation.

Cet article a subi plusieurs modifications lors de l'examen du projet de loi en séance publique. Concernant l'interdiction de financement, par les Opca, des organisations syndicales et patronales une période de transition d'une durée maximale de trois ans a été instituée pour les cas où des accords professionnels leur auraient confié la collecte d'une contribution conventionnelle. Les fonds collectés par les Opca au titre du CPF et non consommés au 31 décembre de chaque année, qui devront être reversés au FPSPP, seront utilisés pour développer la formation des salariés des entreprises de dix à quarante-neuf salariés.

Par un amendement du Gouvernement, les critères de la péréquation entre Opca au titre de la professionnalisation ont été légèrement revus. Désormais, pour en bénéficier, un Opca devra avoir consacré, comme précédemment, au moins 50 % de ces fonds aux contrats de professionnalisation et au financement des dépenses de fonctionnement des CFA mais également une part spécifiquement dédiée au contrat de professionnalisation supérieure à un taux fixé par décret, dont la définition devrait donner lieu à une concertation avec les partenaires sociaux.

Un amendement de Serge Letchimy et des membres du groupe SRC a mis un terme au régime dérogatoire de collecte des fonds de la professionnalisation en outre-mer, confiée par l'article L. 6523-1 aux Opca interprofessionnels, à l'exception des secteurs du bâtiment et de l'agriculture. Tous les Opca implantés dans ces territoires pourront être autorisés à le faire, un décret devant fixer les critères qu'ils devront respecter notamment en matière de collecte et de service de proximité aux entreprises.

Article 5 bis

Rapport sur la formation professionnelle en outre-mer

Objet : Cet article additionnel, inséré par l'Assemblée nationale en séance publique, demande au Gouvernement la réalisation d'un rapport sur la formation professionnelle dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Les outre-mer sont confrontés à un marché du travail particulièrement dégradé et à un niveau de formation de la population bien inférieur à celui des départements métropolitains. Selon l'auteur de l'amendement à l'origine de cet article, le député Gabriel Serville (GDR, Guyane), ils connaissent pourtant une situation « *particulièrement précaire* » en matière de formation professionnelle.

Dès lors, l'Assemblée nationale a souhaité que le Gouvernement remette au Parlement, dans un délai de dix-huit mois suivant la promulgation de la loi, un rapport sur la formation professionnelle dans ces départements et collectivités.

CHAPITRE II

Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi

Article 6

(art. L. 6211-3, L. 6232-1, L. 6232-2, L. 6232-6, L. 6232-7,
L. 6232-8, L. 6241-10, L. 6252-1 et L. 6252-3 du code du travail)

Aménagement des compétences des régions en matière d'apprentissage

Objet : Cet article confie aux régions la responsabilité de conclure des conventions d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage avec les acteurs concernés et met un terme au conventionnement national de certains centres de formation d'apprentis.

I - Le dispositif proposé

Transférée dès 1983¹ aux régions, la compétence de droit commun en matière de définition et de mise en œuvre de la politique d'apprentissage sur leur territoire est aujourd'hui inscrite à l'article L. 214-12 du code de l'éducation.

En conséquence, elles sont compétentes pour autoriser, par convention avec les organismes intéressés (structures de formation paritaires, chambres consulaires, établissements d'enseignement, collectivités territoriales, etc.), la création de centres de formation d'apprentis (CFA) et de sections d'apprentissage. Elles leur versent une subvention d'équilibre pour couvrir leurs dépenses de fonctionnement et soutiennent leur investissement. Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF), un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue détaille, annuellement, les objectifs de cette politique. Elles accordent aux entreprises de moins de onze salariés une prime d'apprentissage pour chaque contrat d'apprentissage conclu.

L'Etat, quant à lui, ne conserve plus sur l'apprentissage qu'une compétence résiduelle. Il conclut des contrats d'objectifs et de moyens (Com) avec les régions pour assurer son développement en y apportant un financement spécifique à travers le compte d'affectation spéciale (CAS) « Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage » (FNDMA). Il peut également conventionner des CFA à recrutement national.

¹ Par l'article 82 de la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

L'article 6 du projet de loi confie aux régions le pilotage des Com et organise la régionalisation des CFA nationaux.

• Son **paragraphe I** modifie l'article L. 6211-3 du code du travail relatif au régime des Com pour prévoir que les régions auront la faculté, et non l'obligation, d'en conclure pour développer l'apprentissage avec l'Etat, les chambres consulaires ainsi que les organisations syndicales et patronales, tout en pouvant y associer d'autres parties.

Il procède ensuite à la suppression des dispositions relatives au conventionnement par l'Etat de CFA à recrutement national. Tous les CFA seront donc créés sur la base d'une convention signée avec la région, sur la base d'une convention-type établie par cette dernière. La définition de clauses obligatoires par décret en Conseil d'Etat est supprimée (article L. 6232-1, L. 6232-2, L. 6232-6, L. 6232-7). De même, la région déterminera le contenu des conventions conclues entre les CFA et les établissements d'enseignement supérieur qui cherchent à instituer en leur sein une unité de formation par apprentissage (article L. 6232-8).

La référence aux CFA à recrutement national et à l'Etat est ensuite retirée des articles relatifs à l'affectation du quota, c'est-à-dire la fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage (article L. 6241-10), au contrôle pédagogique, technique et financier des CFA ainsi qu'aux effets de la dénonciation de la convention constitutive d'un CFA en cas de manquements graves de celui-ci à ses obligations.

La fin de l'article traite de l'exécution des Com conclus sous le régime actuel et du devenir des CFA nationaux. L'exécution de ces Com s'achèvera le 31 décembre 2014, tandis qu'un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du projet de loi est accordé aux CFA nationaux pour négocier un conventionnement avec le conseil régional sur le territoire duquel ils se situent.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales n'a adopté qu'un amendement rédactionnel à l'article 6.

En revanche, en séance publique, l'Assemblée nationale a modifié cet article sur plusieurs points. Elle a prévu que les contrats d'objectifs et de moyens relatifs au développement de l'apprentissage dont les régions assureront désormais le pilotage devront intégrer « *le développement de la mixité professionnelle et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée des métiers* ». Surtout, sur une proposition conjointe de Jean-Patrick Gille et de Gérard Cherpion, elle a renoncé à la régionalisation des deux derniers CFA nationaux, dans l'attente notamment des conclusions d'une mission d'inspection conjointe menée par les inspections générales des affaires sociales (Igas), de l'éducation nationale (IGEN) et de l'administration de

l'éducation nationale et de la recherche (IgaENR). Le Gouvernement a donc décidé que les conventions constitutives de ces deux structures pourront être reconduites avant un éventuel transfert à la région.

Article 7

(art. L. 6221-2 et L. 6233-1-1 [nouveaux], L. 6222-2, L. 6222-7, L. 6222-7-1, L. 6222-8, L. 6222-9, L. 6222-10, L. 6222-11, L. 6222-12, L. 6222-12-1, L. 6222-18, L. 6222-22-1, L. 6225-2, L. 6225-3 L. 6225-5 et L. 6223-8 du code du travail)

Réaffirmation de la gratuité de l'apprentissage et création d'un CDI en apprentissage

Objet : Cet article inscrit dans le code du travail la gratuité de l'apprentissage, pour l'apprenti comme pour son employeur, et créé le contrat d'apprentissage à durée indéterminée.

I - Le dispositif proposé

1. La gratuité des obligations administratives liées à l'apprentissage

Alors que le principe de la gratuité de l'inscription en apprentissage est directement lié à la gratuité scolaire établie par l'article L. 132-1 du code de l'éducation, des frais peuvent parfois être demandés à l'apprenti comme à son employeur aux différentes stades de déroulement d'un contrat d'apprentissage. De même, les employeurs peuvent parfois être amenés à financer une partie de la formation de leur apprenti pour des montants supérieurs à ceux dont ils sont redevables au titre de la taxe d'apprentissage.

Pour corriger cette situation, l'article 7 insère dans le code du travail deux articles. Le premier (article L. 6221-2 nouveau) dispose que les parties au contrat d'apprentissage, c'est-à-dire l'apprenti et son employeur, ne pourront se voir réclamer une contrepartie financière lors de sa conclusion, de son enregistrement ou de sa rupture. Le second (article L. 6233-1-1 nouveau) concerne les CFA et leur interdit de conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière.

2. L'institution du contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Selon l'article L. 6221-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est un « *contrat de travail particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur* ». Sa durée, au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat, est comprise, sauf exception, entre un et trois ans (article L. 6222-7).

L'article 7 du projet de loi crée un contrat d'apprentissage à durée indéterminée. Ce CDI débiterait par une période d'apprentissage, régie par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage, avant d'entrer

dans le régime du CDI de droit commun. A l'issue de la période d'apprentissage, le salarié ne serait toutefois pas soumis à une période d'essai (article L. 6222-7 nouveau). Sa durée, tout comme celle du contrat d'apprentissage, serait égale à celle de la formation suivie et non plus, comme à l'heure actuelle pour le contrat, « *au moins égale* » à celle-ci (article L. 6222-7-1 nouveau). L'article effectue donc les coordinations nécessaires pour intégrer cette période d'apprentissage au sein des différentes dispositions du code du travail relatives à la durée, à la suspension de l'exécution et à la rupture du contrat d'apprentissage.

3. La formation des maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage est la personne « *directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur* » (article L. 6223-5). Sa mission est de « *contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés* », en liaison avec le CFA. L'employeur doit s'assurer qu'il est formé de manière adéquate pour exercer correctement sa mission (article L. 6223-8).

L'article 7 complète cet article L. 6223-8 en prévoyant qu'un accord collectif pourra définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations. Jusqu'à présent, seule la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage, prévue à l'article L. 2241-6, était l'occasion pour les partenaires sociaux de traiter du « *développement du tutorat et [de] la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier [des] actions aidant à l'exercer et [des] conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans* ».

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales n'a pas modifié l'article 7.

A l'inverse, l'Assemblée nationale a adopté plusieurs amendements dont l'impact sur le cadre juridique de l'apprentissage n'est pas négligeable.

Sur proposition de Jean-Patrick Gille, elle a précisé le champ de la gratuité de l'apprentissage et de l'interdiction de demander aux entreprises une participation financière dans le cadre de la procédure administrative liée au contrat ou du financement de la formation. Si l'enregistrement du contrat reste gratuit pour l'employeur, la conclusion ou la rupture de celui-ci pourra lui être facturée. Avec l'accord de la région, un CFA pourra solliciter auprès de lui une contribution financière supplémentaire, tout particulièrement pour des formations, comme dans l'enseignement supérieur, dont le coût est élevé.

Par ailleurs, les jeunes ayant atteint quinze ans avant le terme d'une année civile et souhaitant s'orienter vers l'apprentissage pourront être inscrits sous statut scolaire en lycée professionnel ou en CFA pour débiter leur formation. Un décret devra préciser les modalités d'application de cette mesure.

La rupture d'un contrat d'apprentissage ne peut intervenir, plus de deux mois après son démarrage et à défaut d'accord écrit des deux parties, qu'au moyen d'un jugement du conseil de prud'hommes. Par l'adoption d'un amendement présenté par Denys Robiliard et les membres du groupe SRC, l'Assemblée nationale a prévu qu'il devrait statuer en la forme des référés afin d'accélérer la procédure et de permettre à l'apprenti de poursuivre sa formation dans une autre entreprise et à son employeur d'embaucher un nouvel apprenti.

Enfin, elle a ouvert la voie à la dématérialisation des contrats d'apprentissage, pour simplifier leur procédure d'enregistrement, en supprimant la condition selon laquelle ils doivent être transmis revêtus de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou de son représentant légal à la chambre consulaire compétente. Elle a également permis que des aménagements soient apportés à la durée du temps de travail dans l'entreprise des apprentis en situation de handicap.

Article 8

(art. L. 6231-1 du code du travail)

Valorisation du rôle des CFA

Objet : Cet article enrichit la définition législative des missions des centres de formation d'apprentis.

I - Le dispositif proposé

En l'état actuel du droit, la mission des centres de formation d'apprentis (CFA) est décrite à l'article L. 6231-1 du code du travail sous un angle uniquement pédagogique : ils « *dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle* ». Il n'est pas fait mention des activités qui sont de l'ordre de l'aide à l'insertion professionnelle ou de l'appui pédagogique et social apporté aux apprentis ou aux jeunes souhaitant s'engager dans l'apprentissage.

L'article 8 du projet de loi remédie à cette insuffisance et met en adéquation la définition des missions des CFA inscrite dans la loi avec celles qu'ils exercent parfois déjà au quotidien.

A côté de la formation des apprentis, ils seront également chargés :

- de veiller à la cohérence de la formation entre le CFA et l'entreprise¹ et d'organiser la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- de développer l'aptitude des apprentis à poursuivre des études, quelle que soit la voie choisie ;
- d'aider, en lien avec le service public de l'emploi (Pôle emploi, missions locales, etc.), les personnes souhaitant débiter une formation en apprentissage ou les apprentis dont le contrat a été rompu dans leur recherche d'un employeur ;
- d'accompagner les apprentis rencontrant des difficultés d'ordre social ou matériel « *susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage* » afin de les résoudre.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de Colette Langlade, rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, la commission des affaires sociales a enrichi les missions des CFA sur plusieurs points : elle a précisé que la formation dispensée poursuit un « *objectif de progression sociale* » ; que les CFA participent à l'acquisition des connaissances nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ; qu'ils doivent chercher à « *résoudre* » les difficultés sociales ou matérielles des apprentis ; enfin qu'ils favorisent la mixité, luttent contre la sexualisation des métiers et encouragent la mobilité internationale de leurs élèves.

Par un amendement des députés Dominique Tian et Lionel Tardy, la commission a également ouvert aux établissements d'enseignement supérieur délivrant une certification inscrite au RNCP la possibilité de conclure avec un CFA une convention leur permettant d'assurer des enseignements habituellement dispensés par ce dernier et de mettre à disposition des apprentis des équipements pédagogiques ou un hébergement.

En séance publique, sur proposition du Gouvernement, l'Assemblée nationale a supprimé ce dernier ajout.

¹ Obligation figurant déjà dans la partie réglementaire du code du travail, à l'article R. 6233-57.

Article 8 bis

(art. L. 6231-4-1 [nouveau] du code du travail)

Affichage des symboles de la République dans les CFA

Objet : Cet article additionnel, inséré dans le projet de loi par la commission des affaires sociales sur proposition de la rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, vise à rendre obligatoire la présence des symboles de la République dans les CFA.

La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République¹ a inscrit dans le code de l'éducation (article L. 111-1-1) l'apposition, sur la façade des écoles et des établissements du second degré, qu'ils soient publics ou privés sous contrat, de la devise de la République, du drapeau tricolore ainsi que du drapeau européen et l'affichage « *de manière visible* » dans leurs locaux de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

Dans un souci de coordination avec ces dispositions et de promotion d'une culture partagée entre élèves et apprentis, la commission des affaires sociales a inséré dans le projet de loi l'article 8 *bis*, qui étend cette obligation aux CFA, sur proposition de Colette Langlade, rapporteure pour avis de la commission des affaires culturelles et de l'éducation.

¹ Loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, article 3.

Article 9

(art. L. 6233-1, L. 6241-2, L. 6241-4, L. 6241-5, L. 6241-6, L. 6241-12-1 [nouveau], L. 6242-1, L. 6242-2, L. 6242-3-1 [nouveau], L. 6242-6 et L. 6242-7 à L. 6242-10 [nouveaux] du code du travail)

Réforme des modalités de calcul des coûts de la formation en apprentissage et de la collecte de la taxe d'apprentissage

Objet : Cet article confie aux régions la détermination du coût de la formation d'un apprenti, utilisé pour calculer les ressources des CFA, et rationalise le processus de collecte de la taxe d'apprentissage.

I - Le dispositif proposé

1. La réforme du financement de l'apprentissage engagée par le Gouvernement

Créée en 1925¹, la taxe d'apprentissage a pour objet de favoriser l'égal accès à l'apprentissage sur le territoire national et de contribuer au financement des premières formations technologiques ou professionnelles et d'actions visant au développement de l'apprentissage. Due notamment par toutes les sociétés et structures soumises à l'impôt sur les sociétés, son taux est, pour les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2013, de 0,5 % de la masse salariale².

Elle se décompose en deux fractions : le quota, réservé au développement de l'apprentissage³, et le hors quota, ou barème, consacré au financement des premières formations technologiques ou professionnelles. Elle est collectée par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (Octa)⁴, habilités au niveau national ou régional, au premier rang desquels figurent les chambres consulaires. Elle a représenté, en 2012, 2,03 milliards d'euros.

Le quota, fixé à 55 % de la taxe en 2013⁵, est lui-même subdivisé en deux versements. Le premier, à destination du Trésor public, représente 22 % de la taxe due et vise à assurer une péréquation financière entre les régions à travers le compte d'affectation spéciale (CAS) « Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage » (FNDMA). L'employeur peut s'acquitter de la différence, soit 33 % de la taxe, par des versements libératoires aux CFA où sont inscrits les apprentis qu'il emploie, auxquels il a obligation d'apporter un concours financier au moins égal à

¹ Par l'article 25 de la loi de finances du 13 juillet 1925.

² A l'exception des départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, où il est de 0,26 %.

³ En application de l'article L. 6241-2

⁴ Au nombre de 147 en 2012.

⁵ Et qui est porté, par le décret n° 2011-1936 du 23 décembre 2011 relatif au quota de la taxe d'apprentissage à 57 % en 2014 puis à 59 % à partir de 2015.

leur coût pour le CFA¹. Une fois ces dépenses obligatoires décomptées, le solde est constitué de fonds libres dont les entreprises, ou à défaut l'Octa, déterminent l'affectation.

Les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage sont également soumises, depuis 2005², à la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), d'un taux de 0,18 % de la masse salariale et destinée aux fonds régionaux de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue. Celles d'entre elles employant au moins deux cent cinquante salariés mais moins de 4 % d'alternants doivent verser la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), dont le barème, construit autour d'un système de bonus-malus, incite les entreprises à recruter plus de salariés en alternance³.

La loi de finances rectificative pour 2013⁴ a apporté des modifications importantes à ce régime. Elle a intégré la CDA à la taxe d'apprentissage, portant le taux de cette dernière à 0,68 % de la masse salariale. Elle a également affecté directement la CSA aux CFA et sections d'apprentissage, alors qu'elle abondait auparavant le CAS FNDMA.

Elle prévoyait par ailleurs de nouvelles modalités de répartition du produit de la taxe d'apprentissage, avec notamment la création d'une première fraction dénommée « fraction régionale de l'apprentissage » et bénéficiant d'au moins 55 % du produit de la taxe, dans des conditions définies par décret. Cette dernière disposition a toutefois été jugée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel dans sa décision n°2013-684 DC du 29 décembre 2013, au motif que le législateur « ne pouvait, sans méconnaître l'étendue de sa compétence, renvoyer au pouvoir réglementaire le soin de fixer les critères d'affectation d'une partie des recettes provenant de cette imposition ».

L'article 9 du présent projet de loi poursuit cette réforme, inspirée notamment par les travaux de notre collègue François Patriat⁵, afin d'harmoniser les coûts de formation des apprentis et de rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage par une diminution du nombre d'Octa.

2. De nouvelles modalités de fixation des coûts de la formation d'un apprenti pour le CFA

L'article L. 6233-1 du code du travail dispose que les ressources d'un CFA ne peuvent être supérieures au produit du nombre d'apprentis qui y sont inscrits par leurs coûts de formation. Ces coûts sont à l'heure actuelle

¹ Article L. 6241-4 du code du travail.

² Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005, article 37.

³ Avec un taux de 0,3 % de la masse salariale si l'entreprise emploie moins de 1 % d'alternants, de 0,1 % lorsqu'elle en compte entre 1 % et 3 % dans ses effectifs et 0,05 % lorsque ce pourcentage est au moins égal à 3 % et inférieur à 4 %.

⁴ Loi n° 2013-1279 du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013, article 60.

⁵ Pour une réforme de la taxe d'apprentissage, rapport d'information n° 455 (2012-2013) fait au nom de la commission des finances du Sénat, 27 mars 2013.

fixés par la convention constitutive du CFA, conclue entre la région et la collectivité, établissement d'enseignement ou structure consulaire, associative ou paritaire à l'origine du projet. Les ressources du CFA sont quant à elle principalement constituées de la contribution obligatoire que leur verse les entreprises dont les apprentis y suivent une formation et d'une subvention régionale.

Dorénavant, ces coûts ne seront plus déterminés individuellement pour chaque CFA, ce qui comportait le risque d'entraîner de fortes disparités entre eux. L'article L. 6233-1 est modifié pour que la région les définissent, selon une nomenclature par spécialité et par diplôme préparé. Afin d'harmoniser cette procédure nationalement, la méthode de calcul sera proposée par le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) puis définie par un arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

3. De nouvelles modalités d'affectation du solde du quota non affecté par les entreprises

Pour le quota de la taxe d'apprentissage, le code du travail prévoit des versements obligatoires à l'Octa, au Trésor public et aux CFA où les apprentis travaillant dans l'entreprise suivent leur formation.

Si ce total est inférieur à la somme due par l'entreprise, la différence est constituée de fonds dits « libres », que celle-ci peut, à travers un Octa, décider d'affecter à des établissements de formation de son choix ou dont l'utilisation peut, dans certains cas, répondre à des priorités définies au niveau de la branche. Toutefois, il est courant qu'aucune affectation n'ait été prédéterminée : il appartient alors aux Octa de répartir ces fonds, qui ont représenté 344 millions d'euros en 2011.

L'article 9, en complétant l'article L. 6241-2 du code du travail, fait participer la région à cette procédure. Les Octa devront dans un premier temps lui faire une proposition de répartition sur son territoire du solde du quota non affecté. Après une concertation au sein du bureau¹ du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop), institué par l'article 14 du projet de loi, le président du conseil régional formulera des observations et, le cas échéant, ses propres propositions, sans que celles-ci ne s'imposent aux Octa. Au terme de cet échange, ces derniers pourront verser aux CFA et sections d'apprentissage ces fonds non affectés.

4. De nouvelles modalités de collecte de la taxe d'apprentissage

Afin de rationaliser la collecte de la taxe d'apprentissage, aujourd'hui trop atomisée, plusieurs mesures sont ensuite proposées pour réduire le nombre d'Octa et permettre à chacun d'eux d'atteindre une taille critique.

¹ Qui rassemblera des représentants de l'Etat, de la région et des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Il prévoit tout d'abord, à l'article L. 6241-4, qu'un employeur contribuant au financement de plusieurs CFA où étudient des apprentis qu'il emploie devra le faire par l'intermédiaire d'un seul Octa. Son versement devra être égal, et non plus « *au moins égal* » comme à l'heure actuelle, au coût de l'apprenti pour le CFA fixé par la région.

Il fait ensuite des Opca, chargés de la collecte de la contribution obligatoire des entreprises en matière de formation professionnelle, les collecteurs de droit commun de la taxe d'apprentissage, les plaçant en tête du chapitre du code du travail consacré aux Octa (article L. 6242-1). L'article 5 du projet de loi modifie d'ailleurs en ce sens l'article L. 6332-1 du code du travail, qui définit les conditions d'agrément des Opca. Ils devront être habilités par l'Etat et exerceront une compétence nationale dans leur champ professionnel ou, le cas échéant, au niveau interprofessionnel.

Comme les Octa actuels, ils pourront conclure une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative concernant la promotion et l'amélioration des formations technologiques et professionnelles initiales. Ils pourront déléguer la collecte et la répartition des fonds affectés de la taxe (article L. 6242-4).

Au côté des Opca, les chambres consulaires régionales pourront, par convention entre elles, définir les modalités de collecte et de répartition de la taxe au niveau régional. Elles désigneront l'une d'entre elles pour procéder, après habilitation par l'administration, à la collecte et au versement des sommes destinées aux CFA. Elles pourront déléguer à plusieurs d'entre elles, au niveau local, la collecte et la répartition des fonds affectés de la taxe, c'est-à-dire de la part du quota dépassant les versements obligatoires.

L'article L. 6242-3-1 nouveau pose le principe du versement par l'entreprise de l'intégralité de la taxe d'apprentissage dont elle est redevable et de la CSA à un Octa unique, qu'il soit national (c'est-à-dire un Opca habilité) ou régional (chambre consulaire).

Quatre articles sont ensuite insérés dans le code du travail pour améliorer la performance des Octa, renforcer les obligations déontologiques et comptables en leur sein et traiter de l'éventuelle disparition de l'un d'entre eux.

Comme les Opca, ils seront désormais astreints à conclure une convention d'objectifs et de moyens (Com) triennale avec l'Etat, afin de définir ses modalités de financement et la mise en œuvre de ces missions. Pour les Opca habilités en tant qu'Octa, une Com unique concernera leurs deux volets de compétence, la formation professionnelle et l'apprentissage (article L. 6242-6 nouveau).

Une fois encore sur le modèle des Opca, une incompatibilité est introduite entre l'exercice simultané d'une fonction dans un CFA et dans un Octa (article L. 6242-7 nouveau).

La tenue d'une comptabilité analytique, distinguant la collecte de la taxe d'apprentissage des autres activités de l'organisme collecteur, leur est imposée (article L. 6242-8 nouveau).

Enfin, tout Octa cessant son activité pourra procéder à la dévolution de ses biens, sur décision de conseil d'administration, à tout autre organisme exerçant la même activité. L'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle sera nécessaire, et sa décision publiée au Journal officiel. En cas de refus, l'Etat sera le bénéficiaire de ces biens.

- Le **paragraphe XII** aborde ensuite la transition entre le cadre juridique présent et le nouveau régime mis en place par cet article. Les Octa habilités en vertu des dispositions actuelles verront cette habilitation expirer au plus tard le 31 décembre 2015, ou à la date de son renouvellement si elle est antérieure. Ils disposent donc d'un délai d'environ dix-huit mois. Quant à la dévolution des biens des Octa qui seront appelés à disparaître, elle devra être achevée d'ici au 31 décembre 2016.

L'article 9 se clôt sur l'instauration d'un régime dérogatoire en faveur des employeurs d'intermittents du spectacle. Pour ceux-ci, un accord professionnel national étendu pourra prévoir qu'ils versent tous leur taxe d'apprentissage à un unique Octa national (article L. 6241-12-1 nouveau).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a autorisé, par un amendement présenté par la députée Sylviane Bulbeau, les branches à s'associer aux conventions conclues par les Opcas collectant la taxe d'apprentissage avec l'autorité administrative concernant l'amélioration et la promotion de l'apprentissage. Elle a décidé que le financement de ces conventions pourrait être assuré par les fonds non affectés du quota de la taxe.

Elle a par ailleurs préservé la liberté de choix de son Octa par l'entreprise afin que ce dernier ne puisse être désigné par un accord de branche.

En séance publique, l'Assemblée nationale a au contraire prévu le financement des conventions entre les Opcas collectant la taxe d'apprentissage et l'autorité administrative par le hors quota, comme c'est le cas à l'heure actuelle, corrigeant ce qui était en fait une erreur rédactionnelle.

*Article 9 bis**(art. L. 6241-2 du code du travail)***Fixation du plafond d'une partie du quota
et du barème de la taxe d'apprentissage**

Objet : Cet article additionnel, adopté par l'Assemblée nationale à l'initiative du Gouvernement, fixe le pourcentage maximal de la taxe d'apprentissage que représenteront à l'avenir les versements libératoires du quota ainsi que le barème de cette taxe.

Une importante partie de la réforme de la taxe d'apprentissage, prévue dans la loi du 29 décembre 2013 de finances rectificative pour 2013, a été censurée par le Conseil constitutionnel, qui a considéré que le législateur avait méconnu l'étendue de sa compétence en confiant au pouvoir réglementaire le soin de fixer la répartition du produit de la taxe¹. Le présent article 9 bis a pour objet de remédier à cette « *incompétence négative* » en déterminant, dans la loi, la part du total de la taxe qui doit être versée par l'entreprise aux CFA pour financer la formation des apprentis qu'elle emploie ainsi que le barème, consacré au financement des premières formations technologiques ou professionnelles.

- Modifiant l'article L. 6241-2 du code du travail, le **paragraphe I** de l'article établit, pour la part des dépenses libératoires qui, dans le cadre du quota, doivent être versées aux CFA et aux sections d'apprentissage, un plafond de 21 % de la taxe d'apprentissage due par les entreprises. Le barème est quant à lui fixé à 23 % de ce même montant.

- Le **paragraphe II** prévoit l'application de ces dispositions à la taxe d'apprentissage sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014, tout en prévoyant un régime transitoire. Les exonérations attachées aux concours financiers apportés aux CFA ou aux dépenses au titre du barème effectuées entre le 1^{er} janvier 2014 et le dernier jour du mois de la publication de la présente loi sont maintenues.

¹ Conseil constitutionnel, décision n° 2013-684 DC du 29 décembre 2013 précitée.

Article 9 ter

(art. L. 6241-8, L. 6241-9 [nouveaux] et L. 6241-10 du code du travail, art. 1^{er}, 2, 3 et 9 de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, art. L. 361-5 du code de l'éducation et art. L. 3414-5 du code de la défense)

Réforme du « barème » de la taxe d'apprentissage

Objet : *Cet article additionnel, inséré par l'Assemblée nationale à la suite de l'adoption d'un amendement du Gouvernement, fixe un nouveau cadre juridique au « barème » de la taxe d'apprentissage en donnant une nouvelle définition des formations éligibles et des établissements susceptibles de le percevoir.*

Comme l'article 9 *bis*, l'article 9 *ter* reprend certaines des dispositions adoptées dans le projet de loi de finances rectificative pour 2013 mais jugées contraires à la Constitution par le Conseil constitutionnel¹ en raison de la répartition prévue par voie réglementaire du produit de la taxe d'apprentissage. Il procède à la réforme de la fraction de cette taxe qui ne doit pas être obligatoirement versée au Trésor public ou aux CFA (le « quota ») mais doit venir soutenir les premières formations technologiques et professionnelles, dénommées « barème » ou « hors quota ».

• Figurant jusqu'à présent à l'article 1^{er} de la loi du 16 juillet 1971², le régime du barème est intégré par le **paragraphe I** du présent article au code du travail. L'article L. 6241-8 nouveau procède à l'actualisation de la définition des formations éligibles aux sommes issues du barème et des établissements pouvant les percevoir, vieille de plus de quarante ans.

En plus de l'apprentissage, seules les formations initiales permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de niveau V à I inscrit au RNCP et dispensées par des établissements gérés par des organismes à but non lucratif seront prises en compte. Les structures concernées sont les établissements publics d'enseignement du second degré, les établissements privés sous contrat, les établissements publics d'enseignement supérieur, les établissements gérés par les chambres consulaires ainsi que les établissements d'enseignement supérieur privé gérés par des organismes à but non lucratif. Le préfet de région aura la responsabilité, chaque année, de déterminer par arrêté pris après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop, institué par l'article 14 du projet de loi) la liste des formations dispensées par ces organismes.

¹ Dans sa décision n° 2013-684 DC du 29 décembre 2013 précitée.

² Loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles.

L'article L. 6241-9 nouveau autorise, à titre dérogatoire, des établissements supplémentaires à bénéficier d'une part du hors quota, dont le plafond sera fixé par arrêté. Ce régime spécifique concerne notamment les écoles de la deuxième chance, l'établissement public d'insertion de la défense (Evide) ou toute autre structure non lucrative visant à développer la formation des jeunes sans qualification, les institutions assurant un suivi médico-éducatif ou médico-social, les établissements et services d'aide par le travail (Esat) ou encore les organismes participant au service public de l'orientation ou promouvant la formation technologique et professionnelle.

La nature des versements libératoires au titre du barème est précisée à l'article L. 6241-10 nouveau, modifiant la liste figurant jusqu'à présent au II de l'article 1^{er} de la loi du 16 juillet 1971. Les frais de fonctionnement des établissements n'offrant pas d'apprentissage ne pourront plus être pris en charge, contrairement aux frais de d'équipement ou de renouvellement du matériel, mais des subventions pourront être versées, y compris sous la forme de dons en nature. Ceux-ci seront mieux encadré qu'aujourd'hui puisqu'un décret viendra préciser le rôle des Octa dans leur attribution. Enfin, le financement des CFA par le barème sera possible au titre du concours financier obligatoire des entreprises aux CFA qui forment les apprentis qu'elles emploient, mais uniquement lorsque la part du quota qui y est réservée sera insuffisante pour couvrir les sommes dues.

- Les **paragraphes II, III et IV** de l'article modifient des références dans la loi du 16 juillet 1971, le code de l'éducation et le code du travail pour tenir compte des changements apportés par le présent article.

- Le **paragraphe V** détermine les conditions d'entrée en vigueur du nouveau régime du barème. Comme pour l'article précédent, afin qu'il soit applicable à compter de 2015, il porte sur les rémunérations versées à compter de 2014 mais comporte un mécanisme transitoire permettant aux dépenses engagées entre le 1^{er} janvier et le dernier jour du mois suivant la publication de la loi d'être soumise aux règles antérieures à celle-ci.

Article 10

(art. L. 5121-18, L. 5132-5, L. 5132-11-1, L. 5132-15-1,
L. 5134-20, L. 5134-23-1 et L. 5134-25-1, L. 5134-29, L. 5134-71,
L. 5135-1 à L. 5135-8 [nouveaux] et L. 5522-13-5 du code du travail)

**Aménagement de divers dispositifs en faveur de l'emploi
(contrat de génération, périodes de mise en situation en milieu
professionnel, insertion par l'activité économique, temps partiel)**

Objet : Cet article modifie plusieurs dispositifs en faveur de l'emploi, en créant un régime juridique unifié des périodes de mise en situation en milieu professionnel, en assouplissant les conditions d'éligibilité au contrat de génération pour la transmission d'entreprise, en prévoyant les mesures nécessaires à l'accompagnement de la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique, et en suspendant temporairement les nouvelles dispositions applicables au temps partiel.

I - Le dispositif proposé

1. Assouplissement des modalités d'utilisation du contrat de génération pour la transmission d'entreprise (paragraphe I)

• Le **paragraphe I** du présent article relève la limite d'âge prévue pour le bénéfice de l'aide financière associée au contrat de génération en vue d'une transmission d'entreprise.

L'article 1^{er} de la loi portant création du contrat de génération¹ définit les conditions du recours à celui-ci dans la perspective d'une transmission d'entreprise (article L. 5121-18 du code du travail).

Il prévoit, pour les entreprises de moins de 50 salariés, que l'aide associée au contrat de génération est accordée au chef d'entreprise âgé d'au moins 57 ans qui embauche un jeune **âgé de moins de 26 ans** en contrat à durée indéterminée (CDI) pour le former dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise. Cette aide prend la forme d'un versement de 4 000 euros par an pendant 3 ans sans obligation à terme de transmettre l'entreprise.

La condition d'âge aujourd'hui prévue, pour le jeune, est de nature à réduire le recours au contrat de génération compte tenu des entrées de plus en plus tardives des jeunes sur le marché du travail et des garanties financières requises pour une opération comme une transmission d'entreprise.

¹ Loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, au 31 septembre 2013, seuls 5 % des contrats de génération avaient été conclus par des chefs d'entreprises de 57 ans et plus pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans dans la perspective d'une transmission d'entreprise. La proportion était de 10 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Dans ce contexte et pour accroître l'attractivité de cet outil, le **paragraphe I** du présent article modifie l'article L. 5121-18 du code du travail afin de porter à **30 ans** la limite d'âge du jeune embauché dans le cadre du contrat de génération pour transmission d'entreprise.

2. Harmonisation du cadre juridique applicable aux périodes de mise en situation en milieu professionnel (paragraphe II à X)

Le dispositif existant

Les périodes de mise en situation professionnelle permettent à une personne de s'immerger dans un environnement réel de travail afin de découvrir un métier ou un secteur d'activité dans la perspective de préciser son orientation professionnelle, d'enrichir ses compétences, voire d'entrer dans une procédure de recrutement. Il s'agit d'un outil d'insertion dans l'emploi qui vise à favoriser l'appariement entre l'offre et la demande d'emploi.

En l'état actuel du droit, divers dispositifs de ce type cohabitent sans cohérence d'ensemble. Les jeunes en contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) peuvent ainsi bénéficier, sur prescription de la mission locale, de « périodes en milieu professionnel » (PMP). Les demandeurs d'emploi sont éligibles, sur prescription de Pôle emploi, aux « évaluations en milieu de travail » (EMT). Quant aux salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec une entreprise d'insertion (EI), une association intermédiaire (AI), un atelier et chantier d'insertion (ACI) et aux salariés sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), ils peuvent accéder à des « périodes d'immersion » auprès d'un autre employeur.

Il manque à ces dispositifs un ancrage normatif commun qui puisse leur donner des garanties de sécurité et d'égalité de traitement suffisantes et assurer leur accessibilité pour l'ensemble des personnes en accompagnement social ou professionnel.

Le dispositif proposé

L'objectif du dispositif proposé aux paragraphes II à X du présent article est double :

- unifier le régime juridique applicable aux périodes d'immersion dans le sens d'une simplification des conditions de recours et d'exécution propres à encourager leur développement ;

- élargir le public éligible **en incluant toutes les personnes faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel, sur prescription d'un opérateur du service public de l'emploi (SPE) ou d'une structure de l'insertion par l'activité économique (IAE).**

La création d'un chapitre spécifiquement consacré aux périodes de mise en situation en milieu professionnel permet en effet d'établir des règles communes à l'ensemble des bénéficiaires de ces dispositifs dans leur parcours d'accompagnement vers et dans l'emploi, **quel que soit leur statut** (demandeur d'emploi, salarié en insertion, stagiaire de la formation professionnelle).

- A cette fin, le **paragraphe II** procède à une **coordination** au sein du titre III (consacré aux aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi) du livre I^{er} de la cinquième partie du code du travail : le chapitre V, relatif aux dispositions pénales, devient le chapitre VI.

- Le **paragraphe III** rétablit un chapitre V intitulé « *périodes de mise en situation en milieu professionnel* » composé de **huit articles nouveaux** :

L'article L. 5135-1 définit l'**objet des périodes** de mise en situation en milieu professionnel. Celles-ci s'adressent aux travailleurs, privés ou non d'emploi, et aux demandeurs d'emploi pour leur permettre de « *découvrir un métier ou un secteur d'activité* » et « *soit de confirmer un projet professionnel, soit d'acquérir de nouvelles compétences, soit d'initier une démarche de recrutement* ».

L'article L. 5135-2 détermine le **public éligible** aux périodes de mise en situation en milieu professionnel. Toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé peut en bénéficier à la condition que le dispositif lui soit prescrit par l'un des quatre organismes suivants : Pôle emploi, une mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, un organisme de placement spécialisé pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, ou un organisme lié à l'Etat par une convention relative à l'IAE de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

L'article L. 5135-3 précise le **statut des bénéficiaires** d'une période de mise en situation en milieu professionnel. La structure d'accueil ne les rémunère pas mais ils continuent de bénéficier du régime d'indemnisation qui leur était appliqué avant la période de mise en situation.

L'article L. 5135-4 définit les **modalités d'organisation** des périodes de mise en situation. Celles-ci font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure d'accueil, l'organisme prescripteur et la structure d'accompagnement (si elle est distincte de l'organisme prescripteur). L'étude d'impact du projet de loi indique que les modalités de conclusion de la convention ainsi que son contenu seront définis par décret.

L'article L. 5135-5 précise que la **durée maximale de la période** de mise en situation dans une structure donnée est **fixée par décret**.

L'article L. 5135-6 définit quatre matières dans lesquelles les bénéficiaires d'une période de mise en situation relèvent de règles identiques à **celles qui s'appliquent aux salariés** de la structure d'accueil : les durées quotidienne et hebdomadaire de présence ; la présence de nuit ; les repos quotidien et hebdomadaire ainsi que les jours fériés ; la santé et la sécurité au travail.

L'article L. 5135-7 interdit le recours à une convention de mise en situation en milieu professionnel pour répondre aux besoins découlant de l'activité normale de la structure d'accueil. Une telle convention ne peut en effet avoir pour objectif ni de faire exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, ni de pourvoir un emploi saisonnier, ni de remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail, ni de faire face à un accroissement temporaire de l'activité.

L'article L. 5135-8 précise que les bénéficiaires d'une mise en situation en milieu professionnel bénéficie des mêmes **protections et droits** que ceux qui s'appliquent aux salariés en matière de droits et libertés individuelles et collectives, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

• **Les paragraphes IV à X du présent article 10** constituent des dispositions de coordination qui regroupent l'ensemble des dispositifs d'immersion existants sous la dénomination « périodes de mise en situation en milieu professionnel ». Ils renvoient, pour chaque dispositif, aux dispositions introduites par le paragraphe III.

3. Accompagnement de la réforme du financement de l'insertion par l'activité économique (paragraphes XI et XII)

Le dispositif existant

Les structures de l'insertion par l'activité économique (Siae) sont des organismes de droit privé de statuts divers subventionnées par l'Etat et qui embauchent pour une durée déterminée des personnes éloignées de l'emploi et mettent en œuvre un accompagnement socioprofessionnel visant un accès ou un retour à l'emploi. Il s'agit des entreprises d'insertion (EI), des entreprises de travail temporaire d'insertion (Etti), des associations intermédiaires (AI) et des ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

Une réforme de l'IAE a été engagée en juillet 2013 dans un objectif de simplification et d'harmonisation des modalités de son financement public.

La réforme du financement de l'insertion par l'activité économique

La réforme du financement de l'IAE prévoit l'application progressive à toutes les Siae, à compter du 1^{er} janvier 2014, d'une modalité de financement unique sous la forme de **l'aide au poste d'insertion**. Indexée sur le niveau du Smic, celle-ci se compose d'un socle (un montant forfaitaire par ETP d'insertion) et d'une partie modulable (selon les publics, l'effort d'insertion ou encore les résultats en emplois des structures).

L'objectif de cette réforme est d'accroître la lisibilité des financements et d'harmoniser les règles de financement entre les quatre catégories de Siae existantes.

Le passage au financement par une aide au poste a pour conséquence de supprimer la possibilité pour les ACI de recourir aux contrats uniques d'insertion-contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

La loi de finances pour 2014 a ainsi supprimé le taux de prise en charge financière spécifique de contrats aidés conclus avec les ACI. Ce taux était auparavant fixé à 105 % du Smic.

A compter des embauches conclues à partir du 1^{er} juillet 2014, les ACI se verront ainsi substituer l'aide au poste aux aides actuellement accordées *via* le CUI-CAE et les embauches financées par aide au poste prendront la forme d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

Le dispositif proposé

Le dispositif proposé vise à adapter les dispositions applicables aux ACI pour tenir compte des nouvelles modalités de financement des embauches qui y seront réalisées.

• Pour ce faire, le **paragraphe XI** modifie l'article L. 5132-15-1 du code du travail pour prévoir trois aménagements rendus nécessaires par l'entrée en vigueur de la réforme.

Le 1^o prévoit que les recrutements en CDDI sont possibles quel que soit le statut juridique des ACI et ouvre ainsi la possibilité aux collectivités territoriales qui portent des ACI de recourir à cette forme contractuelle ;

Le 2^o étend au CDDI dans les ACI la possibilité déjà existante pour les contrats aidés (CUI-CAE) de déroger à la durée minimale légale de travail hebdomadaire de 20 heures lorsqu'il apparaît nécessaire de « *prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé* ».

Le 3^o prévoit que les conditions dans lesquelles cette dérogation individuelle peut être accordée sont définies par décret.

Selon l'étude d'impact du projet de loi, le nombre annuel de CUI-CAE conclus dans les ACI et ayant vocation à être progressivement remplacés par des CDDI, s'élève à **près de 90 000**.

• Le **paragraphe XII** abroge à compter du 1^{er} juillet 2014 deux séries de dispositions relatives aux contrats aidés dans les ACI rendues sans objet par la réforme de l'IAE (prolongation de l'aide à l'insertion professionnelle pour les publics en difficulté et prolongation exceptionnelle du CAE pour les publics en difficulté).

4. Suspension temporaire de l'application du dispositif de durée minimale légale hebdomadaire de travail de 24 heures (paragraphe XIII)

• Le **paragraphe XIII** du présent article suspend temporairement l'application des nouvelles dispositions sur le temps partiel.

Le dispositif existant

Dans l'objectif de renforcer la protection des salariés à temps partiel, la loi relative à la sécurisation de l'emploi¹ met en place par son article 12² une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures applicable à tout contrat de travail à temps partiel conclu à partir du 1^{er} janvier 2014 (article L. 3123-14-1 du code du travail).

Cette disposition ne s'applique ni aux salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études, ni aux salariés inscrits dans un parcours d'insertion.

Cette règle de principe est assortie d'une dérogation : une durée inférieure à 24 heures peut être prévue par convention individuelle ou par accord de branche étendu s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités (article L. 3123-14-3).

Les branches dont au moins un tiers des effectifs occupe un emploi à temps partiel ont l'obligation de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel.

Pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit en raison de l'activité économique de l'entreprise.

Le dispositif proposé

L'objectif du dispositif proposé est de donner un délai supplémentaire aux branches pour négocier et mettre en œuvre les nouvelles règles applicables. Selon l'étude d'impact du projet de loi, une trentaine de branches ont en effet entamé des négociations depuis la promulgation de la loi mais dans près d'un cas sur deux les négociations n'ont pas encore pu être achevées au 1^{er} janvier 2014.

¹ Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

² Article 11 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

Afin de permettre aux négociations de se poursuivre, le dispositif proposé vise à prolonger jusqu'au 30 juin prochain la période transitoire qui courait jusqu'au 1^{er} janvier 2014.

- Le **paragraphe XIII** de l'article 10 **suspend ainsi l'application de ces dispositions (article L. 3123-14-1) pendant une période allant du 22 janvier (date de délibération du projet de loi en conseil des ministres) au 30 juin 2014. Pendant cette période transitoire, les contrats de travail à temps partiel ne seront donc soumis à aucune durée de travail minimale légale.**

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de son rapporteur, la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a apporté deux précisions au présent article.

Souhaitant s'assurer que la période de mise en situation en milieu professionnel ne correspond pas à une action de formation, elle a tout d'abord supprimé l'alinéa 9 qui prévoyait que cette période pouvait avoir pour but « *d'acquérir de nouvelles compétences* ».

Elle a ensuite entendu préciser que la suspension temporaire de l'application des nouvelles règles en matière de temps partiel ne concernait que la règle de la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires, à l'exclusion de la règle de la majoration salariale de 10 %.

En séance, l'Assemblée nationale a adopté **deux modifications substantielles** supplémentaires.

- En premier lieu, elle a modifié à l'initiative du Gouvernement le premier alinéa de l'article 10 pour **ajuster les règles de mise en œuvre du contrat de génération au sein des entreprises de 50 à 300 salariés.**

En effet, dans cette catégorie d'entreprises, l'accès à l'aide financière individuelle prévue par le contrat de génération est conditionné à la couverture par un accord de branche ou par un accord négocié au sein de l'entreprise. Or en pratique la **couverture par des accords collectifs est peu étendue** en raison notamment du faible dynamisme des négociations de branche. Selon le Gouvernement, seules 10 % des aides ont été accordées à des entreprises de 50 à 300 salariés et les négociations menées dans des branches importantes n'aboutissent à une couverture que d'environ un tiers des salariés appartenant à ces entreprises (19 accords de branche ou interbranches ont été conclus, qui couvrent 5 millions de salariés sur 17 millions).

La situation des entreprises de moins de 50 salariés, qui bénéficient d'un accès direct à l'aide individuelle, est plus satisfaisante. Il en va de même des entreprises de plus de 300 salariés, où le contrat de génération est obligatoirement mis en œuvre par un accord d'entreprise ou un plan d'action sous peine de pénalité.

Dans cette situation contrastée, une double évolution est désormais prévue pour inciter davantage d'entreprises de 50 à 300 salariés à la négociation et pour permettre à l'ensemble d'entre elles de recourir au contrat de génération :

- d'une part, ces entreprises **bénéficieront d'un accès direct à l'aide individuelle, comme les entreprises de moins de 50 salariés**, de manière à rendre l'accès au contrat de génération plus aisé et plus rapide ;

- d'autre part, **pour les entreprises non couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe, un plan d'action ou un accord de branche, une pénalité sera mise en place au plus tard à la fin du mois de mars 2015.**

L'article 10 dispose qu'un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions de mise en œuvre de cette pénalité ainsi que sa date d'entrée en vigueur qui devra obligatoirement être antérieure ou égale au 31 mars 2015. Le Gouvernement a indiqué que la pénalité serait calculée selon les mêmes modalités que celles en vigueur avant la loi de sécurisation de l'emploi dans le cadre du plan « senior », à savoir **1 % de la masse salariale**.

- En second lieu, l'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par Christophe Cavard qui complète l'article 10 afin **d'encourager le développement des « groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification » (Geiq)** et de mieux reconnaître les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion.

Les Geiq sont des associations d'entreprises qui embauchent des personnes en difficulté d'accès à l'emploi (jeunes sans qualification, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA) pour les mettre à disposition des entreprises adhérentes en organisant une alternance entre des périodes d'apprentissage théoriques et des périodes de travail véritables. A cet effet, les Geiq recourent le plus souvent au contrat de professionnalisation.

En l'état actuel du droit, l'appellation de Geiq est attribuée par le comité national de coordination et d'évaluation (CNCE-Geiq), qui fédère les Geiq. Cette labellisation vise à garantir la qualité de l'activité du groupement tant pour les entreprises que pour les partenaires nationaux et territoriaux (en particulier l'Etat, Pôle emploi, les OPCA, les missions locales ou encore Cap Emploi) mais elle ne confère en elle-même aucun autre avantage particulier pour les entreprises adhérentes.

L'activité des Geiq est encadrée par les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux groupements d'employeurs en général en vertu des articles L. 1253-1 et suivants du code du travail et qui prévoient notamment que ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

L'amendement adopté apporte **deux modifications**.

D'une part, il complète l'article L. 1253-1 du code du travail pour prévoir que les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion peuvent être reconnus comme des Geiq dans des conditions fixées par décret.

D'autre part, il fait de la labellisation en tant que Geiq une condition d'accès à des droits ou aides destinées spécifiquement aux groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification. Les aides concernées sont :

- les aides à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat initiative-emploi (article L. 5134-66 du code du travail) ;

- l'aide relative à l'emploi d'avenir (article L. 5134-111) ;

- et les exonérations de cotisations sociales au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) pour les groupements qui concluent des contrats à durée déterminée et des actions de professionnalisation qui organisent des parcours d'insertion et de qualification au profit soit de jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit de demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus (article L. 6325-17).

La spécificité des groupements d'employeurs organisant des parcours d'insertion et de qualification est ainsi mieux reconnue tout comme la qualité de leur contribution à l'insertion dans l'emploi des publics en difficulté.

Article 11

(art. L. 5211-2, L. 5211-3, L. 5211-5, L. 5214-1 A, L. 5214-1 B, L. 5214-1-1, L. 5214-3, L. 5314-2, L. 6121-1, L. 6121-2, L. 6121-2-1 [nouveau], art. L. 6121-4 à L. 6121-7 [nouveaux], L. 6341-2, L. 6341-3, L. 6341-5, L. 6342-3, art. L. 6521-2 [nouveau] du code du travail, art. 9 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 ; art. L. 451-1, L. 451-2 [nouveau] du code de l'action sociale et des familles et art. L. 4383-2 du code de la santé publique)

**Renforcement des compétences des régions
en matière de formation professionnelle**

Objet : Cet article poursuit la décentralisation de la formation professionnelle en créant un « bloc de compétences » exercées par les régions dans le cadre unifié d'un service public régional de la formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

1. Le projet de loi poursuit dans la voie d'un renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle

Depuis la loi de décentralisation de 1983¹, les régions exercent une compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle.

L'Etat conservait initialement une compétence d'exception pour les actions de portée nationale et les dispositifs de formation des demandeurs d'emploi, en particulier des jeunes, mais la compétence des régions a fait l'objet de trois principaux élargissements au cours des dernières décennies :

- la loi quinquennale pour l'emploi de 1993² étend la compétence des régions aux jeunes ;

- la loi « démocratie de proximité » de 2002³ l'étend à toutes les formations des adultes en recherche d'emploi ;

- enfin, la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales⁴ consacre la compétence générale des régions pour la définition et la mise en œuvre des politiques d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle (article L. 6121-1 du code du travail).

¹ Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

² Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

³ Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

⁴ Loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

La loi de 2004 a notamment transféré aux régions la responsabilité de l'organisation et du financement des formations sanitaires et sociales. Les régions sont ainsi reconnues compétentes pour autoriser les écoles et instituts de formation aux professions paramédicales et de sages-femmes et pour agréer les directeurs des écoles et instituts de formation aux professions paramédicales.

Cette loi a également donné pour mission aux régions de contribuer à assurer l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Malgré cette évolution, l'Etat conserve aujourd'hui la responsabilité de conduire certaines actions, en particulier en matière d'emploi, et il a pleine compétence pour la formation de certains publics spécifiques (Français résidant hors de France, personnes détenues) ainsi que pour la politique de lutte contre l'illettrisme et de formation aux « compétences clés ». Quant à la formation professionnelle des personnes handicapées, il s'agit d'une compétence que l'Etat partage avec les régions.

La situation actuelle, qui se caractérise par la cohabitation de dispositifs spécialisés mais faiblement coordonnés, fait régulièrement l'objet de critiques qui soulignent les effets néfastes d'un enchevêtrement des compétences et d'une multiplication des cofinancements et qui en appellent à un approfondissement de la régionalisation de la formation professionnelle. La Cour des comptes recommande par exemple de désigner clairement le niveau régional « *comme le cadre commun de référence pour la définition d'une stratégie globale s'imposant à l'ensemble des acteurs* »¹.

Le présent article s'inscrit dans cette perspective en créant au profit des régions un « bloc de compétences » en matière de formation professionnelle et en posant les conditions d'une meilleure coordination des acteurs et des outils existants. Cela se traduit par sept évolutions principales :

- un élargissement du champ de compétences de la région à la formation professionnelle de tous les publics (personnes handicapées, Français établis hors de France et personnes détenues) et aux formations relatives au socle de connaissances et de compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;

- un renforcement des compétences des régions pour le financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle et pour l'accompagnement des candidats à la VAE ;

- un approfondissement des compétences des régions en matière de formations sanitaires et sociales, s'agissant de la mise en œuvre du *numerus clausus* et de l'agrément des établissements ;

¹ Cour des comptes, rapport thématique « La formation professionnelle tout au long de la vie », octobre 2008.

- la consécration d'un service public régional de la formation professionnelle par la définition d'un socle commun de principes s'appliquant aux régions à ce titre ;

- une clarification apportée à l'organisation des financements de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi de Pôle emploi, celui-ci étant responsable des aides individuelles mais pouvant financer des actions collectives de manière complémentaire avec la région dans le cadre d'une convention conclue avec celle-ci ;

- la reconnaissance d'un service d'intérêt économique général (Sieg) pour la formation et l'accompagnement des publics en difficulté afin de permettre aux régions d'habiliter des organismes à assurer cette mission dans le respect des règles de la commande publique ;

- la possibilité ouverte aux régions de se voir attribuer par l'Etat le patrimoine immobilier utilisé par l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp).

2. Présentation détaillée du dispositif proposé

a) L'attribution aux régions d'une pleine compétence pour la formation professionnelle des personnes handicapées

En vertu de l'article L. 5211-2 du code du travail, les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées sont définies et mises en œuvre conjointement par l'Etat, le service public de l'emploi (SPE), l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), les régions, les organismes de protection sociale ainsi que les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées. Il s'agit de politiques concertées sous la responsabilité de l'Etat.

Ces politiques ont pour objectif de recenser les besoins de formation et d'évaluer la qualité des formations dispensées.

Quant au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi handicapés, il repose sur l'Agefiph et sur le fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés dans la fonction publique (FIPHFP) mais les conseils régionaux peuvent également y prendre part.

• Le **paragraphe I** du présent article modifie plusieurs articles du titre I^{er} du livre II de la cinquième partie du code du travail relatif aux travailleurs handicapés pour donner à la région un **rôle de pilote de la formation professionnelle des personnes handicapées dans le cadre d'un nouvel outil de programmation et de coordination**.

Le 1^o modifie l'article L. 5211-2 du code du travail pour investir la région de la mission d'assurer l'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle.

A ce titre, elle **définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées** en concertation avec les autres acteurs compétents (Etat, SPE, Agefiph, FIPHFP, organismes de protection sociale, organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées).

Le 2° modifie l'article L. 5211-3, qui définit les objectifs de la politique d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées, pour préciser l'objectif et le contenu du programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées. Celui-ci doit devenir l'instrument de mise en cohérence des différentes actions intervenant en la matière sur le territoire :

- son objectif est de répondre aux besoins de développement de compétences des personnes handicapées **afin de faciliter leur insertion professionnelle** et, à cette fin, de recenser et de quantifier les besoins **en s'appuyant sur le diagnostic établi dans le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (Prith) et sur l'analyse réalisée dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles¹ (CPFDFOP) ;**

- ce plan vise également à accroître l'efficacité des différents dispositifs utilisés en facilitant la coordination entre les organismes de formation de droit commun et ceux qui sont spécifiques aux travailleurs handicapés ;

- il est soumis pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles² (Crefop) ;

- les établissements et services médico-sociaux de réadaptation, préorientation et de rééducation professionnelle participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional.

Le 3° modifie l'article L. 5211-5 du code du travail qui prévoit l'élaboration du Prith tous les cinq ans par le SPE sous l'autorité du représentant de l'Etat dans la région. Il est désormais prévu que **ce plan est coordonné avec le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées** (et non plus élaboré en coordination avec les politiques d'accès y concourant). Les conventions régionales de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation (créés par l'article 14 du présent projet de loi) contribuent à le mettre en œuvre³.

¹ Il s'agit de la nouvelle dénomination donnée par le présent projet de loi à l'actuel contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Cf. l'examen de l'article 13.

² Il s'agit de l'instance créée à l'article 14 du présent projet de loi pour unifier, au plan régional, le cadre de gouvernance de la politique de formation et d'orientation professionnelles. Cf. l'examen de l'article 14.

³ Il s'agit de conventions annuelles entre, d'une part, le préfet de région et le président du conseil régional, et d'autre part, les opérateurs du SPE à l'échelon régional (Pôle emploi, missions locales et Cap Emploi). Elles déterminent leurs responsabilités respectives dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Cf. l'examen de l'article 14.

Le 4° complète l'article L. 5214-1 A du même code relatif au pilotage par l'Etat de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il est désormais prévu que celui-ci fixe les objectifs et priorités de cette politique en lien non seulement avec le SPE, l'Agefiph et le FIPHFP mais aussi avec les régions, chargées du service public régional de la formation professionnelle.

Le 5° complète l'article L. 5214-1 B du même code relatif à la conclusion d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens entre l'Etat, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP et la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Il est désormais précisé que cette convention est transmise avant signature au Cnefop¹. Cette convention ne sera déclinée qu'au niveau régional et non plus également au niveau local.

Les 6° et 7° procèdent, dans un souci de clarté, à des coordinations dans les dispositions relatives aux règles d'affectation des ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés aux actions de formation professionnelle pré-qualifiantes et certifiantes.

Le 8° modifie l'article L. 5314-2 du code du travail relatif aux missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes afin de souligner leur rôle d'orientation et de formation aux côtés de leur mission de « placement ». La rédaction proposée indique ainsi qu'elles assurent des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement « à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi ». Il est désormais également prévu que les résultats obtenus par les missions locales sont évalués dans des conditions fixées par convention non seulement avec l'Etat et les collectivités territoriales mais aussi avec la région.

b) La consécration du service public régional de la formation professionnelle

• Le **paragraphe II** du présent article remanie le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail relatif au rôle des régions dans la formation professionnelle.

Il transfère à la région des compétences encore exercées aujourd'hui par l'Etat en la matière, en particulier vis-à-vis des publics spécifiques (Français établis hors de France, personnes détenues).

De plus, il définit les missions du service public régional de la formation professionnelle dans un cadre juridique harmonisé et sécurisé. En effet, si en pratique les régions ont été conduites à mettre en place un service public de la formation professionnelle, sous l'effet en particulier de la loi de 2004, les dispositifs mis en place revêtent aujourd'hui une portée et un périmètre variables selon les régions. Le présent article entend leur donner un ancrage législatif spécifique en définissant des règles communes.

¹ Il s'agit de l'instance créée à l'article 14 du présent projet de loi pour rationaliser, au plan national, le cadre de gouvernance de la politique de formation et d'orientation professionnelles. Cf. l'examen de l'article 14.

Le 1° réécrit les deux premiers articles du chapitre susvisé (L. 6121-1 relatif aux compétences des régions et L. 6121-2 relatif au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles) et crée un article L. 6121-2-1 nouveau. Il regroupe ces trois articles en une **section 1 relative aux compétences des régions**.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, l'article L. 6121-1 pose désormais la **compétence de principe de la région pour la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation** et énumère les missions exercées par elle à ce titre.

Ces missions sont au nombre de quatre :

- définir et mettre en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élaborer le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et adopter la carte des formations professionnelles initiales du territoire régional (comme le prévoit aujourd'hui l'article L. 214-12 du code de l'éducation) ;

- accorder des aides individuelles à la formation et coordonner les interventions contribuant au financement d'actions de formation dans le cadre du service public régional de l'emploi ;

- conclure avec les départements qui souhaitent, pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion, contribuer au financement de formations collectives des conventions qui déterminent l'objet, le montant et les modalités de ce financement ;

- organiser l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi candidats à la validation des acquis de l'expérience (VAE) et participer à son financement. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, le contenu du parcours en VAE sera défini par décret.

L'Etat conserve la compétence de la formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, l'article L. 6121-2 (aujourd'hui relatif au contrat de plan régional) pose quant à lui le **principe de l'organisation et du financement par la région du service public régional de la formation professionnelle**.

Il consacre le droit, pour toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail, quel que soit son lieu de résidence, d'accéder à une formation professionnelle pour acquérir un premier niveau de qualification ou faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion.

A ce titre, la région est chargée d'assurer l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle de niveau égal ou inférieur au baccalauréat et enregistré au

répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette mission s'exerce selon des modalités définies par décret.

Il est précisé que les règles de prise en charge par la région de résidence du coût de la formation d'une personne accueillie dans une autre région sont fixées par des conventions conclues entre les régions concernées ou, en l'absence de convention, par décret.

Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, la région exerce les six missions suivantes :

- contribuer à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;

- favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribuer à développer la mixité de ces dernières ;

- assurer l'accès des personnes handicapées à la formation ;

- financer et organiser l'accès des personnes détenues à la formation selon des modalités définies dans une convention conclue avec l'Etat ;

- financer et organiser la formation professionnelle des Français établis hors de France et l'hébergement des bénéficiaires qui accèdent au service public régional de la formation professionnelle selon des modalités également définies par convention avec l'Etat ;

- conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la VAE et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire pour favoriser l'accès à cette validation.

Par rapport au droit existant, la région se voit ainsi confier la politique de lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional à travers l'organisation d'actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, la politique d'accès des personnes handicapées à la formation (dans les conditions prévues au paragraphe I du présent article), la responsabilité du développement de la mixité des filières de formation, la compétence du financement et de l'organisation de la formation professionnelle des personnes détenues et la compétence du financement et de l'organisation de la formation professionnelle des Français établis hors de France.

Le transfert aux régions de la formation professionnelle des personnes détenues est généralisé après le bilan positif tiré de l'expérimentation menée en ce sens depuis 2011 par les deux régions Aquitaine et Pays de la Loire. Le **paragraphe VI** du présent article abroge par voie de conséquence l'article 9 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 qui avait prévu ce dispositif expérimental dérogatoire.

La compétence actuelle de la région en matière de VAE est élargie de manière à en faire l'entité coordinatrice dans ce domaine. L'étude d'impact du projet de loi précise qu'elle se verra à ce titre transférer *« le financement du ministère chargé de l'emploi consacré à l'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi sur ses certifications et à l'assistance renforcée des personnes en difficulté avec la formalisation de leur expérience »*.

L'article L. 6121-2-1 nouveau ouvre la possibilité à la région de financer des actions d'insertion et de formation professionnelle pour les jeunes et les adultes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ou d'insertion. L'objectif est de leur permettre de bénéficier gratuitement d'un parcours individualisé avec un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel. Cette possibilité s'exerce dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle et sous réserve des compétences du département.

Pour mettre en œuvre cette compétence, le présent article dote les régions d'un nouvel outil d'habilitation des organismes de formation.

Les prestations de formation professionnelle sont soumises au droit communautaire de la concurrence qui impose aux donneurs d'ordre une mise en concurrence préalable des organismes de formation.

A l'heure actuelle cependant, les régions ne bénéficient pas d'un outil *ad hoc* leur permettant de recourir avec toute la souplesse et la sécurité juridique nécessaires au choix d'un organisme de formation missionné pour la prise en charge individualisée des publics les plus fragiles. Le droit français ne leur permet d'utiliser que la délégation de service public (DSP) ou une procédure d'appel d'offre prévue par le code des marchés publics. Certaines régions ont néanmoins opté pour la mise en place expérimentale d'un service d'intérêt économique générale (Sieg) dont le régime est prévu par le droit communautaire mais non traduit en droit interne.

Dans ce contexte, l'article L. 6121-2-1 nouveau prévoit une nouvelle procédure d'habilitation qui s'inscrit dans le cadre juridique des Sieg assoupli depuis l'adoption par la Commission européenne du paquet « Almunia » (décembre 2011).

Dans l'objectif de clarifier le régime des aides d'Etat et d'assouplir les règles relatives aux Sieg de faible montant ou poursuivant un but social, ce nouveau paquet précise *« qu'un grand nombre de services sociaux ne devront dorénavant plus (quel que soit le montant de la compensation) être notifiés préalablement et faire l'objet d'une appréciation de la part de la Commission s'ils remplissent certaines conditions fondamentales en matière de transparence, de définition correcte et d'absence de surcompensation. Cette liste comprend à présent, outre les hôpitaux et le logement social, des services d'intérêt économique général répondant à des besoins sociaux dans le domaine de la santé et des soins de longue durée, de l'aide à l'enfance, de l'accès au marché du travail et de la réinsertion »*

sur ce dernier, ainsi que de l'aide aux groupes vulnérables et de leur inclusion sociale »¹.

L'objet de la nouvelle procédure est de « *confier aux opérateurs sélectionnés des missions d'intérêt économique général au bénéfice des personnes rencontrant des difficultés particulières d'apprentissage ouvrant droit à des compensations de charges de service public* ». Les régions acquièrent ainsi la **possibilité d'habiliter par voie de convention et pendant une durée maximale de cinq ans, des organismes pour mettre en œuvre les actions d'insertion et de formation des publics les plus fragiles, en contrepartie d'une compensation financière et sans faire peser sur ces opérateurs un risque d'exploitation**. Les obligations de service public qui pèsent sur ces organismes doivent être précisées dans l'habilitation.

En outre, afin d'assurer le respect de l'exigence de mise en concurrence, il est précisé que l'habilitation est délivrée dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection selon une procédure définie par un décret en Conseil d'Etat.

Le 2° crée une section 2 relative à la coordination des régions avec les branches professionnelles, le SPE et le service public de l'orientation.

Cette section se compose de l'actuel article L. 6121-3 (qui prévoit que les conditions de participation des régions au financement des actions de formation et à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont définies par voie de conventions conclues avec les Opac) et des nouveaux articles L. 6121-4 à L. 6121-7.

Ces nouvelles dispositions permettent de clarifier les rôles respectifs des régions et de Pôle emploi dans l'achat de formations et de renforcer les échanges d'informations pour accroître la lisibilité de l'offre de formations sur le territoire régional.

- La clarification des rôles respectifs des régions et de Pôle emploi dans l'achat de formations

Le nouvel article L. 6121-4 entend clarifier le positionnement respectif des régions et de Pôle emploi dans le financement des formations professionnelles.

Il confère à la région la compétence de principe pour l'achat de formations collectives, Pôle emploi étant chargé des aides individuelles à la formation des demandeurs d'emploi mais pouvant procéder ou contribuer à l'achat de formations collectives dans le cadre d'une convention conclue avec la région.

¹ COM (2011) 900, Communication de la Commission européenne au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, « Un cadre de qualité pour les services d'intérêt général en Europe », 20 décembre 2011.

- *Le renforcement des échanges d'information pour accroître la lisibilité de l'offre de formation*

Le nouvel article L. 6121-5 précise les règles de prescription des formations et de suivi de l'offre de formation pour les demandeurs d'emploi en prévoyant que les financeurs de ces formations s'assurent que les organismes de formation retenus informent les opérateurs du SPE et du conseil en évolution professionnelle des sessions de formation qu'ils organisent et des modalités d'inscription à ces formations.

Les organismes de formation sont également tenus d'informer Pôle emploi de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi. Les conditions de mise en œuvre de cette obligation sont définies par décret.

Le nouvel article L. 6121-6 confie à la région la mission d'organiser sur le territoire régional, en coordination avec l'Etat et les membres du comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi¹, et en lien avec les organismes de formation, la diffusion de l'information relative à l'ensemble de l'offre de formation professionnelle continue. Les conditions de mise en œuvre du système d'information sur l'offre de formation et de son interopérabilité avec les outils existants sont définies par décret.

Le nouvel article L. 6121-7 prévoit l'intervention d'un **décret en Conseil d'Etat** pour définir les modalités d'application du chapitre.

c) La clarification de l'organisation du financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle

• Le **paragraphe III** du présent article clarifie les dispositions du code du travail relatives à la prise en charge de la rémunération et des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle. Il réserve en effet à la région le financement de la rémunération de certains stages, en particulier ceux des travailleurs reconnus handicapés (amenés à suivre des stages au sein des centres de réadaptation professionnelle), et précise les stages dont la rémunération peut être financée conjointement par l'Etat et des régions.

Le dispositif actuel

Les règles relatives au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle sont aujourd'hui définies au titre IV du livre III de la sixième partie du code.

¹ Il s'agit de la nouvelle dénomination donnée par l'article 14 du présent projet de loi à l'actuelle commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi (Copire) chargée au niveau régional de la négociation paritaire dans le domaine de l'emploi et de la formation. Cf. l'examen de l'article 14.

En vertu de l'article L. 6341-1, ce financement est partagé entre l'Etat, les régions, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés (Opcas). Pôle emploi y contribue également, le cas échéant pour le compte de l'Unedic, en particulier au titre du contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Les articles L. 6341-2 et L. 6341-3 précisent le rôle respectif de l'Etat et des régions s'agissant des stages agréés :

- lorsque ces stages sont suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur ou par les travailleurs non-salariés, Etat et régions « *concourent* » tous deux au financement de la rémunération des stagiaires (article L. 6341-2) ;

- lorsque ces stages sont suivis par des demandeurs d'emploi en fin de droits, des travailleurs handicapés ou, dans la limite de trois mois, par les apprentis en centre de formation des apprentis (CFA) et dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, la prise en charge de la rémunération est intégralement assurée par l'Etat et les régions (article L. 6341-3).

L'article L. 6341-5 ouvre en outre la possibilité à l'Etat et aux régions de concourir à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation (CIF).

Le dispositif de prise en charge des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle est quant à lui défini aux articles L. 6342-2 et L. 6342-3 :

- pour les stagiaires rémunérés par leur employeur, l'Etat participe à la prise en charge des cotisations incombant à l'employeur dans des proportions identiques à sa participation à la prise en charge de la rémunération (article L. 6342-2) ;

- pour les stagiaires non-rémunérés ou bien rémunérés par l'Etat ou par la région pendant la durée du stage, les cotisations sont intégralement prises en charge soit par l'Etat, soit par la région (article L. 6342-3)

Le dispositif proposé

Il est proposé de redéfinir la répartition des compétences entre l'Etat et la région dans la prise en charge de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Les 1° à 3° du **paragraphe III** procèdent aux modifications suivantes :

- pour les demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, seul un concours conjoint (et non plus une prise en charge intégrale) de l'Etat et de la région est prévu ;

- la région assurera le financement intégral de la rémunération des deux catégories de stagiaires suivantes : les travailleurs reconnus handicapés et les apprentis en CFA dont le contrat a été rompu ;

- enfin, seule la région (et non plus l'Etat également) pourra concourir à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un CIF.

Le 4° complète l'article L. 6342-3 pour définir les conditions de prise en charge des cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire travailleur handicapé bénéficiant d'une formation financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (Fdiph) ou cofinancées par le fonds d'insertion des personnes handicapées de la fonction publique (Fdiph) et pour améliorer ainsi la protection sociale de ces assurés : **la prise en charge incombe toujours à ce ou ces fonds**, y compris dans les cas où ces fonds ne participent pas au financement de la rémunération de ces stagiaires.

d) Garantie de la continuité territoriale outre-mer

• Le **paragraphe IV** du présent article complète les dispositions du code du travail relatives aux règles applicables dans les DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte), à Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon en matière de formation professionnelle (chapitre 1^{er} du titre II du livre V de la sixième partie du code). Ce chapitre se voit adjoindre un **article L. 6521-2 nouveau** qui pose le principe de la continuité territoriale applicable outre-mer pour le bénéfice des aides versées par l'Etat.

Ainsi, les personnes dont la résidence habituelle est située dans l'une des collectivités susmentionnées et qui poursuivent une formation professionnelle en dehors de leur territoire de résidence peuvent bénéficier des aides versées par l'Etat au titre de la mise en œuvre de la politique nationale de la continuité territoriale.

e) La possibilité de dévolution aux régions du patrimoine immobilier de l'Afpa

• Le **paragraphe V** ouvre la possibilité pour les régions, dans le cadre de la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle institué par le projet de loi, de se voir céder par l'Etat les biens que celui-ci affecte à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa).

Les biens visés sont ceux mis à disposition au 31 décembre 2013 ; ils doivent figurer sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et des collectivités territoriales.

Cette évolution s'inscrit dans le prolongement de la censure, par le Conseil constitutionnel dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC)¹, d'une disposition de la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie².

¹ Décision n° 2010-67/86 QPC du 17 décembre 2010 (Région Centre et région Poitou-Charentes [Afpa - Transfert de biens publics]).

² Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

En effet, l'Etat a souhaité renforcer en 2009 les moyens de l'Afpa pour permettre à celle-ci de s'adapter aux exigences du droit communautaire en matière de concurrence. L'article 54 de la loi de 2009 prévoyait ainsi le transfert à l'Afpa à titre gratuit des biens immobiliers loués par l'association à l'Etat.

Le Conseil constitutionnel a jugé que cette dévolution à une personne privée méconnaissait la protection constitutionnelle de la propriété des biens publics car la loi ne contenait aucune disposition permettant de garantir que ces biens allaient demeurer affectés au service public et dès lors en particulier que cette même loi retirait à l'Afpa une partie de ses missions de service public.

Le dispositif proposé par le Gouvernement au présent paragraphe tient compte de cette décision en respectant les exigences posées à l'article L. 3112-1 du code général de la propriété des personnes publiques. Cet article prévoit en effet que *« les biens des personnes publiques (...) qui relèvent de leur domaine public, peuvent être cédés à l'amiable sans déclassement préalable, entre ces personnes publiques, lorsqu'ils sont destinés à l'exercice des compétences de la personne publique qui les acquiert et relèveront de son domaine public »*.

f) Les nouvelles compétences des régions en matière de formations sanitaires et sociales

• Les **paragraphes VII à X** étendent les compétences des régions dans le domaine des formations sanitaires et sociales.

Le dispositif existant

En vertu de l'article L. 451-2 du code de l'action sociale et des familles, les régions sont aujourd'hui compétentes pour définir et mettre en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux.

Cette compétence comprend :

- le recensement, dans le cadre de l'élaboration du schéma régional des formations sociales et en association avec les départements, des besoins de formation à prendre en compte pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale et des réponses à y apporter ;

- l'agrément des établissements dispensant des formations initiales, cette compétence pouvant être déléguée par la région aux départements qui en font la demande par voie de convention ;

- le financement des établissements dispensant des formations initiales dans les conditions prévues à l'article L. 451-2-1 du même code qui prévoit à ce titre une subvention annuelle de la région couvrant à la fois les dépenses administratives et les dépenses liées aux activités pédagogiques.

Le dispositif proposé

• Le **paragraphe VII** modifie l'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles qui régit les établissements dispensant des formations préparant à un diplôme de travail social.

Le 1° remplace la déclaration préalable au préfet auxquels sont aujourd'hui soumis ces établissements pour leur ouverture par un **dispositif d'agrément par la région sur avis conforme du préfet**.

Cet agrément est délivré au regard des besoins recensés dans le schéma régional des formations sociales. La compétence d'agrément peut faire l'objet d'une délégation aux départements qui en font la demande s'agissant des établissements situés sur leur territoire.

Le 2° apporte un triple ajustement à la mission de contrôle par l'Etat du respect des programmes de ces établissements, de la qualification des formateurs et des directeurs d'établissement et de la qualité des enseignements délivrés :

- l'Etat sera désormais tenu de contrôler non plus les programmes des établissements agréés mais les « *textes relatifs aux diplômes* » que ceux-ci délivrent ;

- il est précisé que ce contrôle « *est effectué, pour chaque niveau de diplôme, en tenant compte notamment du rôle des partenaires en matière d'alternance, d'enseignements et de recherche ainsi que des démarches d'évaluation interne et d'actualisation des compétences pédagogiques* » ;

- enfin, ce contrôle fait l'objet d'un **avis qui est transmis à la région**.

Le 3° prévoit l'intervention de dispositions réglementaires visant à définir les conditions dans lesquelles les régions délivrent un agrément aux organismes de formation ainsi que les modalités d'enregistrement des établissements qui dispensent une formation préparant à un diplôme de travail social.

• Le **paragraphe VIII** modifie l'article L. 451-2 du code de l'action sociale et des familles afin de clarifier les situations et les conditions dans lesquelles la région est amenée à financer les établissements qui dispensent des formations sociales selon qu'il s'agit de formation initiale ou de formation continue.

Tout d'abord, le principe du financement des établissements de formation sociale initiale par la région, à l'exclusion des lycées ou établissements d'éducation spéciale et des établissements d'enseignement supérieur, est clairement posé.

Ensuite, ces établissements sont expressément associés au service public régional de la formation professionnelle.

Enfin, le financement des établissements de formation sociale continue est confié aux régions **dans la mesure où ils sont agréés par elles** et qu'ils participent au service public régional de la formation professionnelle.

• Le **paragraphe IX** crée un article L. 452-1 nouveau au sein du chapitre II du titre V du livre IV du code de l'action sociale et des familles relatif à la formation supérieure des travailleurs sociaux.

Il est désormais précisé que les diplômes délivrés dans ce cadre s'inscrivent dans l'espace européen de la recherche et de l'enseignement supérieur et que les établissements qui dispensent ces formations développent à ce titre des coopérations avec des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

• Le **paragraphe X** modifie l'article L. 4383-2 du code de la santé publique relatif aux règles de fixation du *numerus clausus* applicables aux formations d'auxiliaires médicaux¹, d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture et d'ambulanciers.

En l'état actuel du droit, le nombre d'étudiants ou d'élèves admis à entreprendre des études dans chacune de ces filières paramédicales est fixé, de manière annuelle ou pluriannuelle, à l'échelon national et pour chaque région :

- soit par les ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur pour les formations sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;

- soit par le ministre de la santé seul pour les autres formations, après avis des conseils régionaux qui tiennent compte, notamment, des besoins de la population.

Dans chaque région, le conseil régional répartit ensuite ce nombre entre les instituts ou écoles sur le fondement du schéma régional des formations sanitaires.

Dans l'objectif de renforcer le rôle de la région en tant qu'organisateur des formations paramédicales sur son territoire, le présent paragraphe confère à celle-ci le pouvoir de proposer elle-même le quota d'élèves admis à entreprendre ces formations.

Ainsi, le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année pour une formation donnée est désormais fixé :

- **sur proposition de la région**, par un arrêté des ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur pour les formations sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ; **si cet arrêté diffère de la**

¹ Infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes pour l'appareillage des personnes handicapées, diététiciens.

proposition de la région, l'arrêté doit être motivé « au regard de l'analyse des besoins de la population et des perspectives d'insertion professionnelle » ;

- **sur la base du schéma régional des formations sanitaires** par un arrêté du ministre de la santé qui tient compte des besoins en termes d'emplois et de compétences s'agissant des autres formations.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale portent essentiellement sur les modalités de transfert aux régions du patrimoine immobilier affecté à l'Afpa et sur le transfert aux régions de la formation professionnelle des personnes détenues.

• L'Assemblée nationale a en effet **précisé les règles applicables à la dévolution aux régions de biens immobiliers affectés à l'Afpa** :

- en commission, à l'initiative de son rapporteur, elle a adopté un amendement visant à déclasser les biens immobiliers de l'Etat mis à la disposition de l'Afpa, pour les faire passer du domaine public au domaine privé. Il est précisé que ces biens demeurent néanmoins affectés aux missions de service public assurées par l'association ;

- à l'initiative du Gouvernement en séance, les députés ont en outre précisé que le transfert par l'Etat aux régions qui le demandent des immeubles domaniaux mis à la disposition de l'Afpa s'effectue **à titre onéreux**. Les biens concernés sont ceux mis à disposition de l'Afpa au 31 décembre 2013 afin de contribuer à la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle. Les biens éligibles à ces transferts feront l'objet d'arrêtés conjoints du ministre chargé de la formation professionnelle et du ministre chargé du domaine.

• S'agissant du financement et de l'organisation par la région de la formation professionnelle des personnes détenues, l'Assemblée nationale a adopté un amendement de précision du Gouvernement relatif au contenu de la convention qui sera conclue entre la région et l'Etat. Il est désormais prévu que cette convention précise « *les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle des établissements pénitentiaires* » et non plus seulement les modalités d'accès des personnes détenues à ce service.

Des précisions ont en outre été apportées sur les **dates de transfert de compétences** :

- pour les établissements pénitentiaires en gestion publique, la compétence des régions sera effective à compter du **1^{er} janvier 2015**. D'après les indications du Gouvernement, ces établissements sont au nombre de 131 ;

- pour les établissements pénitentiaires régis par des marchés qui confient à des opérateurs privés la formation professionnelle des personnes détenues, la compétence des régions s'exerce à compter de la **date d'expiration des contrats**. Selon le Gouvernement, le transfert de compétences interviendrait ainsi au plus tard à compter du 1^{er} janvier 2018 pour les 49 établissements gérés en gestion déléguée et du 24 décembre 2038 pour les 3 établissements en gestion de contrat de partenariat d'une durée de 27 ans.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a adopté un amendement du Gouvernement qui attribue aux régions le financement en dernier ressort des stages de formation professionnelle effectués par les personnes détenues.

D'autres modifications ont été adoptées en séance sur des points divers :

- L'Assemblée nationale a tout d'abord adopté un amendement présenté Monique Iborra qui complète la nouvelle rédaction de l'article L. 6121-1 énumérant les missions exercées par la région au titre de sa compétence générale en matière formation professionnelle, d'apprentissage et d'orientation. La région « anime » désormais également « *la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles* ».

A l'initiative de Christophe Cavard, l'Assemblée nationale a également jugé nécessaire de préciser que les conventions conclues entre les régions (ou le décret prévu à défaut de convention) pour mettre en œuvre le droit pour toute personne, quel que soit son lieu de résidence, d'accéder à une formation professionnelle, devaient fixer les conditions, outre de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.

- Sur proposition du rapporteur, les députés ont par ailleurs précisé que la compensation financière dont bénéficient les organismes de formation qui seront habilités par la région dans le cadre de Sieg doit être « juste » afin de se conformer aux obligations du droit communautaire.

- A l'initiative du rapporteur de la commission des affaires sociales, les députés ont ensuite étendu le principe de la garantie de la continuité territoriale pour les aides attribuées en matière de formation professionnelle aux personnes ayant leur résidence habituelle en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna.

- Enfin, à l'initiative du Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté un amendement qui autorise le conseil régional de la Martinique à faire usage des dispositions de l'article 73, alinéa 3, de la Constitution qui permettent aux départements et aux régions d'outre-mer, d'être habilités, pour tenir compte de leurs spécificités, à fixer eux-mêmes les règles applicables sur leur territoire dans un nombre limité de matières.

Le conseil régional est ainsi habilité, pour une durée de deux ans à compter de la promulgation de la loi, à fixer des règles spécifiques à la Martinique pour la création d'un établissement public à caractère administratif chargé d'exercer les missions qui lui seront déléguées par la région en vue :

- de créer et gérer le service public régional de la formation professionnelle ;

- d'organiser et de coordonner le service public régional de l'orientation tout au long de la vie sur le territoire de la Martinique ;

- d'assurer l'animation et la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'orientation ;

- de rechercher l'articulation entre orientation, formation et emploi en développant des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.

Cette habilitation fait suite à la délibération du conseil régional de Martinique qui souligne les enjeux très importants du relèvement du niveau de qualification des demandeurs d'emploi dans cette région, où le taux de chômage est particulièrement élevé (22 %).

Article 12

*(art. L.6111-1 à L. 6111-5, L. 6111-6 à L. 6111-7 [nouveaux]
et L. 6314-1 du code du travail, art. L. 214-14, L. 214-16-1
et L. 214-16-2 [nouveaux] et L. 313-6 à L. 313-8 du code de l'éducation)*

Mise en œuvre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie et du conseil en évolution professionnelle

Objet : Cet article fait de la région le chef de file du service public de l'orientation et précise le contenu et les acteurs du conseil en évolution professionnelle.

I - Le dispositif proposé

Le droit à l'information et à l'orientation professionnelles a été reconnu à chacun par la loi du 24 novembre 2009 et placé sous le pilotage de l'Etat et du délégué à l'information et à l'orientation (DIO)¹. Le DIO a notamment eu pour mission de conduire le processus de labellisation, sur la base d'un cahier des charges national, des acteurs locaux de l'orientation (article L. 6111-5 du code du travail).

¹ *Institué par l'article 4 de cette loi à l'article L. 6123-3 du code du travail.*

• Devant les résultats mitigés de cette politique, l'article 12 apporte plusieurs modifications au régime juridique du droit à l'orientation afin d'en confier, par son **paragraphe I**, la responsabilité principale aux régions.

Il complète tout d'abord l'article L. 6111-3 du code du travail afin que le service public de l'orientation tout au long de la vie garantisse véritablement l'accès à une information gratuite et à un accompagnement en orientation et qu'il concoure à la mixité professionnelle, puis il distingue, à ce même article, les rôles de l'Etat et des régions, qui en ont la charge.

La responsabilité de l'Etat porte sur les élèves de l'éducation nationale et les étudiants de l'enseignement supérieur. Il doit définir leur politique d'orientation et la mettre en œuvre, par le biais notamment d'une information adéquate.

La région, quant à elle, a pour tâche de coordonner les actions des organismes participant au service public régional de l'orientation (SPRO) et de développer le conseil sur la VAE. Les chambres consulaires sont désignées comme contributrices au SPRO.

C'est par une convention annuelle conclue entre l'Etat et la région dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP), dont le cadre juridique tire sa forme de l'article 13 du projet de loi, que la coordination de leurs compétences respectives en matière d'orientation devra être réalisée.

La tutelle du DIO sur le service dématérialisé gratuit d'information sur l'orientation et la formation est supprimée (article L. 6111-4), tout comme son rôle dans la labellisation, qui est confiée à la région sur la base de normes de qualité qu'elle aura elle-même définies (article L. 6111-5).

Sur la base de l'article 32 de l'ANI du 14 décembre 2013, l'article L. 6111-6 nouveau établit le droit pour toute personne de recevoir, durant sa vie active, un conseil en évolution professionnelle (CEP). Son objectif affiché est de « *favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel* » de son bénéficiaire. Plusieurs aspects complémentaires devront en faire partie et seront plus précisément définis dans un cahier des charges national publié par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle :

- l'accompagnement des projets d'évolution professionnelle, tout en tenant compte de la situation économique et des besoins des territoires ;

- l'accès à la formation, que le CEP devra faciliter en permettant d'identifier les formations correspondant au projet de la personne et les financements disponibles, éventuellement par le biais du compte personnel de formation.

Le CEP sera mis en œuvre par plusieurs opérateurs mentionnés par la loi ainsi que, au niveau régional, par des organismes désignés par chaque région. Pôle emploi, les réseaux des missions locales et des cap emploi, les

Fongecif ainsi que l'association pour l'emploi des cadres (Apec) y participeront sur tout le territoire national sans que la diversité de leurs statuts (établissement public pour Pôle emploi, organismes paritaires pour les Fongecif et l'Apec) n'y fasse obstacle.

L'article L. 6111-7 nouveau emporte ensuite la création d'un système d'information national regroupant les informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur tout le territoire et aux perspectives du marché de l'emploi qui lui corresponde.

- Après un **paragraphe II** qui assure la coordination des dispositions du code du travail en modifiant l'intitulé d'un de ses titres, le **paragraphe III** confirme, dans le code de l'éducation, le rôle supplémentaire conféré à la région en matière d'orientation.

Il inclut les écoles de la deuxième chance parmi les participants au SPRO (article L. 214-14). L'article L. 214-16-1 nouveau constitue la reconnaissance de l'affirmation de la région comme acteur central de l'orientation en disposant qu'elle « *organise* » le SPRO. Elle doit donc mettre en réseau tous les acteurs, structures et dispositifs qui par leur action concourent à sa mise en œuvre sur son territoire. Les services de l'Etat concernés seront déterminés par une convention conclue avec le préfet de région (article L. 214-16-2 nouveau).

Dotées d'une compétence générale en matière d'orientation, les régions font leur entrée au conseil d'administration de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), au côté des représentants des familles, des parents d'élèves de l'enseignement public et de l'enseignement privé et des étudiants (article L. 313-6).

Afin de favoriser l'insertion professionnelle et l'accompagnement des décrocheurs scolaires, la loi du 24 novembre 2009 avait créé un mécanisme de transmission de leurs coordonnées, par les établissements scolaires, aux missions locales ainsi qu'à des organismes désignés par le préfet de département. Cette désignation relèvera désormais du président du conseil régional, tandis que la définition des jeunes concernés est précisée : ce sont ceux sortis du système de formation initiale « *sans un diplôme national ou un titre professionnel classé au RNCP* ». L'Etat assurera la collecte et l'agrégation des données récoltées au niveau national et la prise en charge des bénéficiaires sera coordonnée par la région, en lien toutefois avec les autorités académiques (article L. 313-7).

Enfin, la compétence de la région est inscrite à l'article L. 313-8. Il porte sur l'organisation du service public de l'orientation tout au long de la vie, qui se fera désormais sous l'autorité de la région.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a précisé la portée des dispositions de l'article 12 sur plusieurs points. Elle a tout d'abord consacré le rôle des centres d'information et d'orientation (CIO) de l'éducation nationale et des services chargés de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants dans la mise en œuvre de la compétence de l'Etat en matière d'orientation des élèves et des étudiants. Elle a également confirmé que les organismes consulaires ne sont plus simplement des contributeurs mais « *participent* » au conseil en évolution professionnelle (CEP), tandis que l'article du code du travail concernant les compétences de la région inclut désormais la mise en œuvre du CEP. Enfin, sur proposition des députés Denis Baupin, Christophe Cavard et Véronique Massoneau, elle a prévu que l'offre du CEP devra notamment prendre en compte « *l'émergence de nouvelles filières métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique* ».

L'Assemblée nationale a ensuite précisé que le service public de l'orientation devait lutter contre les stéréotypes de genre.

Article 13

(art. L. 211-2, L. 214-12, L. 214-12-1, L. 214-13 du code de l'éducation
et art. L. 4424-1 du code général des collectivités territoriales)

Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Objet : Cet article clarifie la procédure d'adoption et élargit le périmètre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) qui devient le « contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles » (CPRDFOP). Renforçant le cadre de négociation quadripartite du contrat, il en ouvre la signature aux partenaires sociaux.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe IV** du présent article rassemble les dispositions relatives au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

Les autres paragraphes (I, II, III et V) regroupent diverses dispositions de coordination.

1. Les modifications apportées au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (paragraphe IV)

a) *Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) est un outil pluriannuel de coordination des politiques de formation professionnelle sur le territoire régional.*

• **Objet du CPRDFP**

Dans le prolongement de la loi de décentralisation de 1983¹ qui transfère aux régions la compétence de droit commun pour l'apprentissage et la formation professionnelle continue, la loi quinquennale pour l'emploi de 1993² a prévu l'adoption par les conseils régionaux d'un « plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes ».

La loi relative à la démocratie de proximité de 2002³ a élargi le champ de ce plan aux adultes et l'a renommé « plan régional de développement des formations professionnelles » (PRDF).

Celui-ci était élaboré par le conseil régional en concertation avec l'Etat et les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives à l'échelon régional.

Une rupture avec la logique unilatérale des PRDF s'opère lors de leur **remplacement, à compter du 1^{er} juin 2011, par la première génération de contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDFP)** instaurés par la loi de 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie⁴.

Prévu à **l'article L. 214-13 du code de l'éducation**, le CPRDFP vise en effet à définir dans un cadre contractuel les orientations stratégiques et les objectifs communs des différents acteurs de la formation professionnelle du territoire régional sur la base d'une analyse partagée des besoins en emplois et en compétences. Son objet est « *de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation* ».

¹ Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'Etat.

² Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

³ Loi n° 2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

⁴ Article 57 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- **Procédure d'adoption du CPRDFP**

Le CPRDFP est **négocié au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)**¹ sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

Les collectivités territoriales concernées, Pôle emploi et les représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), sont associés à son élaboration dans le cadre d'une **concertation**.

Le contrat est signé par le président du conseil régional après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'Etat dans la région et par les autorités académiques.

Etabli à l'issue de chaque renouvellement du conseil régional, il entre en vigueur le 1^{er} juin de la première année suivant le début de la mandature. **La deuxième génération de contrats de plan devra ainsi voir le jour au plus tard au mois de juin suivant les élections régionales en 2015.**

La mise en œuvre du CPRDFP repose sur des conventions annuelles d'application qui définissent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions prévues.

Le CCREFP se voit investi d'une mission de suivi et d'évaluation des CPRDFP.

b) Le premier bilan des CPRDFP est encourageant mais appelle un certain nombre d'évolutions.

La première génération de CPRDFP a fait la preuve de son utilité.

Un premier bilan général des CPRDFP a été établi par une mission de l'Inspection générale des affaires sociales dans un rapport de mai 2012², qui relève que cet outil a « à l'évidence dynamisé les partenariats et la volonté de travailler ensemble ». Les CPRDFP ont fait l'objet d'une assez bonne appropriation par les acteurs de la formation professionnelle. La mission souligne en particulier que l'ensemble des partenaires du conseil régional ont exprimé leur satisfaction sur les modalités de concertation même si les résultats finaux ont, dans certains cas, été jugés décevants.

Si les contrats de plan ont permis de progresser dans la mise en cohérence des politiques de formation au niveau régional, la pratique permet d'identifier **plusieurs facteurs d'amélioration**. Tout d'abord, la **portée** des CPRDFP est parfois réduite par leur trop faible niveau de précision. Celui-ci

¹ Le CCREFP a été créé par la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Il est présidé par le représentant de l'Etat dans la région et le président du conseil régional (cf. examen de l'article 14 du présent projet de loi).

² Igas, « Evaluation du pilotage de la formation professionnelle par les conseils régionaux », mai 2012.

ne leur permet pas toujours de revêtir un caractère suffisamment opérationnel et d'assurer une articulation efficace entre les interventions étatique et régionale. De surcroît, leur **contenu** apparaît variable selon les régions et il arrive qu'il laisse de côté la formation des salariés. Ensuite, la **procédure** d'élaboration des CPRDFP ne permet pas d'associer assez étroitement les partenaires sociaux bien que ceux-ci apportent une contribution essentielle à la définition des besoins et des outils à mettre en œuvre. Enfin les **modalités de suivi** et d'évaluation du dispositif s'avèrent hétérogènes.

c) Le dispositif proposé

Dans l'objectif de consolider le CPRDFP en lui apportant les aménagements jugés nécessaires à l'aune de la pratique, **le paragraphe IV du présent article réécrit les I et II de l'article L. 214-13 du code de l'éducation** afin d'élargir le champ des sujets couverts, de clarifier la procédure d'adoption et de mieux reconnaître le rôle joué par les partenaires sociaux en leur donnant la possibilité de devenir signataires du contrat de plan.

L'orientation professionnelle vient enrichir le contenu du contrat de plan que le présent article renomme « contrat de plan régional de développement et de l'orientation professionnelles » (CPRDFOP).

• La nouvelle rédaction du I de l'article L. 214-13 clarifie les objectifs du CPRDFOP. Son périmètre est étendu, outre à l'orientation, aux conditions d'hébergement des jeunes dans l'objectif de faciliter leur accès à la formation.

Le contenu du CPRDFOP aux termes du projet de loi

L'objet du CPRDFOP est d'analyser les « *besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications* » et de programmer « *des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire* ».

A cette fin, il définit, par région ou, le cas échéant, par bassin d'emploi, les six points suivants :

1°) les objectifs en matière d'**offre de conseil et d'accompagnement en orientation** (afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles) ;

2°) les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue ;

3°) s'agissant des jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et valant schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires. Ce schéma doit comprendre des **dispositions relatives à l'hébergement de ces jeunes** destinées à faciliter leur parcours de formation ;

- 4°) s'agissant des adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi (*inchangé*) ;
- 5°) un schéma prévisionnel de développement du **service public de l'orientation** ;
- 6°) les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience (*inchangé*).

• **La nouvelle rédaction du II de l'article L. 214-13 clarifie la procédure d'adoption du CPRDFOP et renforce sa logique de négociation quadripartite.**

Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop)¹ devient le lieu de négociation central du contrat de plan.

Par rapport aux dispositions actuelles, **trois séries de modifications** sont apportées aux modalités d'élaboration du contrat :

- La procédure de concertation est **étendue aux organismes consulaires**.

- La **signature par le président du conseil régional intervient après adoption par le Crefop et approbation du conseil général**. En l'état actuel du droit, il est seulement prévu que le CPRDFP « engage les parties représentées » au sein du CCREFP. L'adoption formelle au sein du Crefop permet de responsabiliser l'ensemble des parties prenantes, que celles-ci soient ou non signataires du contrat de plan.

- Le CPRDFOP est **proposé à la signature des organisations syndicales** de salariés et professionnelles d'employeurs représentées au sein du Crefop.

Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis du conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)², fixe les modalités du suivi et de l'évaluation des contrats de plan régionaux.

L'actuel III de l'article L. 214-13 est abrogé par souci de cohérence.

2. Les dispositions de coordination (paragraphe I, II, III et V)

• Le **paragraphe I** procède à une coordination au sein de l'article L. 211-2 du code de l'éducation relatif aux compétences de l'Etat dans le domaine de l'administration de l'éducation afin de prendre en compte le changement d'appellation du contrat de plan régional.

¹ Prévu à l'article 14 du présent projet de loi, le Crefop est issu de la fusion, au niveau régional, du CCREFP et du Conseil régional de l'emploi (CRE).

² Prévu à l'article 14 du présent projet de loi, le Cnefop est issu de la fusion du Conseil national de l'emploi (CNE) et du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Depuis la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République¹, cet article accroît le rôle des régions dans la définition par l'Etat de la structure pédagogique générale des établissements d'enseignement du second degré. L'arrêté de l'Etat doit en effet intervenir après concertation avec la région et recueil de son avis et tenir compte de la carte régionale des formations professionnelles initiales ainsi que des engagements conclus dans le cadre du CPRDFP et de sa convention annuelle d'application. La carte des formations professionnelles initiales est elle-même arrêtée par la région, après accord du recteur, dans le cadre de la convention annuelle d'application du CPRDFP signée par la région et les autorités académiques (article L. 214-13-1 du même code).

• Le **paragraphe II** réécrit l'article L. 214-12 du code de l'éducation relatif aux compétences des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage pour tirer les conséquences des nouvelles compétences que le projet de loi confère aux régions à ses articles 11 et 12.

Dans la nouvelle rédaction qui en est proposée, cet article comporte ainsi trois alinéas qui établissent ou clarifient la compétence de la région pour :

- la définition et la mise en œuvre, dans le cadre du droit à l'éducation posé à l'article L. 6111-3 du code du travail, du service public régional de l'orientation tout au long de la vie ;

- la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ;

- l'élaboration du CPRDFOP.

Cette nouvelle rédaction **fait disparaître de l'actuel article L. 214-12 trois séries de dispositions que l'article 11 du projet de loi intègre dans d'autres articles** du code du travail :

- la mention de l'établissement par la région de la carte des formations professionnelles initiales et la référence à l'organisation par la région du réseau de conseil et d'assistance en validation des acquis de l'expérience (VAE) sont désormais prévues à l'article L. 6121-1 (relatif aux missions de la région au titre de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle) ;

- la disposition relative à la mission de l'accueil en formation par la région des populations résidant sur son territoire ou dans une autre région figure quant à elle à l'article L. 6121-2 (relatif à l'organisation et au financement du service public régional de la formation professionnelle). Cet article reprend également la disposition relative à la prise en compte d'un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation dans les actions mises en œuvre par la région pour répondre aux besoins d'apprentissage et de formation.

¹ Article 18 de la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

• Le **paragraphe III** modifie l'alinéa premier de l'article L. 214-12-1 du code de l'éducation relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage des Français établis hors de France pour tenir compte du transfert de compétence réalisé dans ce domaine à l'article 11 du projet de loi.

Cet article L. 214-12-1 est en outre complété par un nouvel alinéa qui prévoit que les conditions d'accès au service public régional de la formation professionnelle des Français établis hors de France souhaitant se former sur le territoire métropolitain sont définies par le CPRDFOP.

• Le **paragraphe V** du présent article procède à une coordination au sein de l'article L. 4424-1 du code général des collectivités territoriales relatif aux compétences de la collectivité territoriale de Corse en matière d'éducation pour préciser que la liste des opérations de construction ou d'extension des collèges, des lycées, des établissements d'enseignement professionnel, des établissements d'enseignement artistique, des établissements d'éducation spéciale et des lycées professionnels maritimes, des établissements d'enseignement agricole est fixée en tenant compte des engagements conclus dans le CPRDFOP.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a adopté un amendement présenté par Fanélie Carrey-Conte et sous-amendé par le rapporteur, qui associe « *les représentants de l'insertion par l'activité économique* » à l'élaboration du CPRDFOP dans le cadre de la procédure de concertation mise en place à cet effet.

En séance, l'Assemblée nationale a adopté deux amendements qui complètent les dispositions relatives au contenu du CPRDFOP :

- un amendement présenté par Denis Baupin pour prévoir la prise en compte par le CPRDFOP de « *l'émergence de nouvelles filières métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique* » dans le cadre de la définition des objectifs poursuivis en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue ;

- et un amendement du rapporteur qui précise que le schéma de développement de la formation professionnelle initiale prévu par le contrat de plan dans sa partie consacré aux jeunes comprend également des dispositions relatives à la **mobilité**.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a adopté un amendement du rapporteur qui précise que le **schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation**, défini par la région, « *inclut un volet relatif à la formation professionnelle continue, en cohérence avec le CPRDFOP* ».

Article 14

(art. L. 2, L. 5112-1, L. 5112-2, L. 5312-12-1, L. 6111-1, L. 6123-1 à L. 6123-5, art. L. 6123-6 nouveau et L. 6123-7 nouveau du code du travail, et art. L. 232-1 et L. 237-1 du code de l'éducation)

Simplification de la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi

Objet : Cet article rationalise la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi qui reposera désormais sur un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop) et sur un Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) ainsi que sur la gouvernance nationale et régionale des partenaires sociaux à laquelle est attribuée un fondement législatif.

I - Le dispositif proposé

1. Malgré leurs liens évidents, les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ne sont pas abordées dans un cadre de gouvernance commun.

a) Au plan national, la gouvernance de la formation professionnelle relève du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTV) tandis que celle de l'emploi repose sur le conseil national de l'emploi (CNE).

• Le CNFPTLV

Le CNFPTLV a été institué par loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social¹.

Aux termes de l'article L. 6123-2 du code du travail, il est placé auprès du Premier ministre et comprend des représentants élus des conseils régionaux et des représentants de l'Etat, du Parlement et des organisations professionnelles et syndicales ainsi que des personnalités qualifiées. Son Président est nommé en Conseil des ministres.

L'article L. 6123-1 du même code énumère ses missions : favoriser la concertation des différents acteurs pour la définition, la mise en œuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle initiale et continue ; évaluer ces politiques aux niveaux national, territorial, sectoriel et interprofessionnel ; émettre un avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à ces mêmes politiques et contribuer à l'animation du débat public portant sur l'organisation et l'avenir du système de formation professionnelle.

¹ Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

- **Le CNE**

Le CNE a quant à lui été substitué au Comité supérieur de l'emploi (CSE) par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi¹.

Prévu à l'article L. 5112-1 du code du travail, il est présidé par le ministre chargé de l'emploi et comprend des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs, des collectivités territoriales, des maisons de l'emploi, des administrations intéressées et des principaux opérateurs du service public de l'emploi (SPE), en particulier Pôle Emploi, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp) ainsi que des personnalités qualifiées.

Le CNE est chargé d'émettre un avis notamment sur les projets de textes législatifs et réglementaires relatifs à l'emploi, sur le projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion conclue entre l'Etat et l'Unédic et avec Pôle Emploi ou sur l'adaptation et la cohérence des systèmes d'information du SPE. Il concourt à la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi et veille, à cet effet, à la mise en cohérence des actions des différentes institutions et organismes investis du service public de l'emploi et à l'évaluation des actions engagées.

b) A l'échelle régionale, la gouvernance de la formation professionnelle et de l'emploi relève des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et des conseils régionaux de l'emploi (CRE).

- **Le CCREFP**

Créé par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale², le CCREFP a pour mission, en vertu de l'article L. 6123-18 du code du travail, de « *favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi* ».

L'article L. 214-13 du code de l'éducation dispose qu'il est le **lieu d'élaboration, de suivi et d'élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP)**.

Le CCREFP est composé, outre du représentant de l'Etat dans la région et du président du conseil régional qui en assurent la présidence conjointe, de représentants du rectorat et d'autres administrations de l'Etat, de représentants de la région et de représentants d'organisations représentatives d'employeurs et de salariés.

¹ Loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

² Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

• Le CRE

Régi par l'article L. 5112-1 du code du travail, le CRE est présidé par le représentant de l'Etat dans la région et comprend des représentants des organisations syndicales et patronales, du conseil régional et des collectivités territoriales intéressées, des services déconcentrés, des universités et des représentants des organismes concourant au SPE en région.

Il est consulté sur l'organisation territoriale du SPE régional et tenu informé de la mise en œuvre de la convention annuelle régionale conclue entre l'Etat et Pôle Emploi. En application de l'article R. 5112-19 du code du travail, le CRE est également informé des conventions de portée régionale ou locale relatives au suivi et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et des évaluations des conditions de réalisation des conventions conclues avec les maisons de l'emploi.

c) Des accords collectifs ont par ailleurs institué une gouvernance paritaire qui repose sur le comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) et sur la commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (Copire).

• Le CPNFP

Le CPNFP a été créé par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels. Celui-ci lui attribue une mission d'analyse, de réflexion et de pilotage en matière de formation professionnelle (informer les salariés et les entreprises sur les dispositions contenues dans l'ANI, procéder aux études et enquêtes qui lui paraissent nécessaires, assurer la liaison avec les pouvoirs publics en matière de formation professionnelle, faciliter la prise en compte de la dimension européenne de la formation, formuler des propositions à l'attention des parties signataires de l'ANI).

• La Copire

La Copire est quant à elle issue de l'ANI du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi. Sa mise en place a débuté avec l'application du protocole paritaire du 6 juillet 1984.

L'ANI du 5 octobre 2009 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle définit les missions de la Copire en matière de formation professionnelle : il s'agit, en coordination avec le CPNFP TLV, de contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information auprès des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi sur les dispositions contenues dans les ANI, de procéder aux études et enquêtes mentionnées par ces accords ou paraissant nécessaires, de participer à l'évaluation des dispositions des ANI au niveau régional et territorial, de contribuer à assurer la liaison avec l'Etat et les conseils régionaux ou encore de formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.

2. Le dispositif proposé

a) *La nécessité de moderniser le mode de gouvernance actuel est un constat largement partagé.*

La nécessité de moderniser le cadre de gouvernance actuel de la formation professionnelle a été soulignée à de nombreuses reprises.

Déplorant en particulier l'insuffisante connaissance des besoins ainsi que la dispersion des structures et des moyens et pointant un risque de déresponsabilisation, le rapport « Larcher »¹ en appelle à une simplification des structures de concertation et d'études qui réalisent leurs missions « *de manière séparée alors que les politiques de l'emploi et de formation professionnelle ne peuvent être élaborées et conduites indépendamment l'une de l'autre* ». Il préconise ainsi, à l'image du Conseil économique, social et environnemental (Cese)², « *de regrouper le conseil régional de l'emploi (CRE) et le CCREFP. Les compétences du CRE pourront être sans difficulté reprises par le CCREFP* ».

Le Cese souligne justement que la « *clarification des responsabilités dévolues à l'Etat, aux régions et aux partenaires sociaux constitue une condition essentielle de l'efficacité globale des politiques publiques dans ce domaine, tant au niveau national que régional. Or, la réforme de 2009 n'a pas permis de remédier au relatif éclatement du système de la formation professionnelle et au défaut de pilotage au niveau régional* ».

b) *Le projet de loi entend rationaliser la gouvernance nationale, régionale et paritaire des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.*

Dans un objectif de rationalisation, le présent article **unifie la gouvernance** de la formation professionnelle et de l'emploi au sein d'une seule instance nationale et d'une instance régionale unique tout en **confortant la gouvernance paritaire**.

Cette évolution se traduit par **trois modifications majeures** :

- la fusion du CNFPTLV et du CNE en un **Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop)** chargé, dans ces trois domaines, de la concertation renforcée entre l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les autres parties prenantes ;

- le remplacement des CCREFP et des CRE par des **comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop)**, chargés de la coopération sur les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi, du compte personnel de formation (CPF) ou du financement de l'apprentissage ;

¹ Gérard Larcher, « *La formation professionnelle : clé pour l'emploi et la compétitivité* », avril 2012.

² Yves Urieta, « *40 ans de formation professionnelle : bilan et perspectives* », avis du Conseil économique, social et environnemental, 13 décembre 2011.

- la consécration législative du **Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE)** et du **comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE)**, chargés en particulier d'élaborer la liste des formations éligibles au CPF pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Ces trois modifications sont détaillées au **paragraphe I** du présent article qui réécrit intégralement à cet effet le chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail dont l'intitulé actuel (« *Institutions de la formation professionnelle* ») est remplacé par le suivant : « *Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formations professionnelles* ».

Ce chapitre comporte désormais **cinq sections** (au lieu de deux précédemment).

- **La section 1 est consacrée au Cnefop et se compose des deux articles L. 6123-1 et L. 6123-2.**

- **L'article L. 6123-1 définit les missions du Cnefop et prévoit une procédure de consultation en cas d'urgence.**

Le Cnefop reprend à son compte les missions aujourd'hui imparties au CNFPTLV et au CNE et se voit attribuer de **nouvelles compétences pour l'orientation professionnelle, la mise en réseau des systèmes d'informations, l'élaboration et la diffusion d'une méthodologie commune ainsi que le suivi des actions réalisées par les principaux financeurs de la formation professionnelle et de l'apprentissage.**

Les six missions imparties au Cnefop (article L. 6123-1)

1° Emettre un avis dans les domaines qui le concernent sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret, sur le projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion conclue entre l'Etat et le SPE, sur l'agrément de la convention d'assurance chômage et sur le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'Etat.

2° Assurer la concertation entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel **en vue de définir des orientations pluriannuelles et une stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation**, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi. Il lui revient de veiller dans ce cadre au respect de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

3° Contribuer au débat public sur l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi.

4° Veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

5° **Suivre les travaux des Crefop** et la mise en œuvre des différents outils conventionnels mis en place dans ce cadre (conventions régionales annuelles de coordination ; contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles et leurs conventions annuelles d'application).

6° **Evaluer, au double niveau national et régional, les politiques** d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi. Cette mission inclut en particulier le recensement des études et travaux réalisés par l'Etat, les branches et les régions ainsi que l'élaboration et la diffusion d'une méthodologie commune pour l'établissement de bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles ainsi que la synthèse de ces bilans.

Pour appuyer le Cnefop dans la réalisation de ses missions, l'article L. 6123-1 impose aux différentes parties prenantes (administrations et établissements publics de l'Etat, régions, organismes consulaires et organismes paritaires) une obligation de transmission d'informations.

Enfin, en cas d'urgence, ce même article permet au Cnefop d'être consulté et d'émettre un avis soit par voie électronique, soit en réunissant son bureau dans des conditions définies par décret.

○ **La composition du Cnefop est précisée à l'article L. 6123-2.** Il est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé par décret en conseil des ministres. Y siègent des représentants élus des régions, de l'Etat, du Parlement, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ou intéressées. Il comprend également des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles qui ont voix consultative.

Cette disposition prévoit ainsi une composition similaire à celle du CNFPTLV à ceci près que le Cnefop **sera ouvert aux partenaires sociaux « hors champ »**, c'est-à-dire à ceux qui ne répondent pas aux critères de la représentativité au double plan national et interprofessionnel et qu'il n'est plus prévu d'y associer des « personnalités qualifiées » mais des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.

• **La section 2 rassemble les dispositions relatives au Crefop et comprend les deux articles L. 6123-3 et L. 6123-4.**

○ **L'article L. 6123-3 définit la mission et la composition du Crefop.** Celui-ci est en charge de la **coordination entre les acteurs** des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et de la **cohérence des programmes** de formation dans la région.

Le Crefop se compose du président du conseil régional et d'autres représentants de la région, de représentants de l'Etat dans la région, de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et intéressées, et, avec voix consultative, de représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Comme le Cnefop, il est donc ouvert aux partenaires sociaux « hors champ ».

La présidence du Crefop est assurée conjointement par le représentant de l'Etat dans la région et le président du conseil régional ; la vice-présidence l'est par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le Crefop est doté d'un **bureau** composé de représentants de l'Etat et de la région ainsi que de représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le bureau a la responsabilité de mener en son sein la concertation sur :

- la désignation des opérateurs régionaux chargés du conseil en évolution professionnelle ;
- la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises ;
- et sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), élaborées par le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et de l'emploi (CPRFPE).

La composition, le rôle et le fonctionnement du bureau sont précisés par un décret en Conseil d'Etat.

Ces modifications conduisent à la suppression du délégué à l'information et à l'orientation dont l'existence est aujourd'hui prévue aux articles L. 6123-3 à L. 6123-5.

○ Pour accompagner le Crefop dans la réalisation de ses missions, l'article L. 6123-4 prévoit la signature annuelle d'une **convention régionale de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation** entre le représentant de l'Etat dans la région, le président du conseil régional et les représentants régionaux de Pôle emploi, des missions locales et les organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Cette convention définit, pour chaque signataire dans le respect de ses missions, les conditions dans lesquelles s'effectue :

- la mobilisation coordonnée des outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Etat et de la région compte tenu de la situation locale de l'emploi et de la politique nationale de l'emploi ;
- la participation au service public régional de l'orientation ;

- la conduite de l'action au sein du service public régional de la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- l'évaluation des actions entreprises.

• **La section 3 est relative au comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) et comporte un article unique L. 6123-5.**

Constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, le CPNFPE remplit trois missions :

- définir les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;

- assurer leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs ;

- élaborer la liste nationale des formations éligibles au CPF au niveau national et interprofessionnel.

• **La section 4 est consacrée au comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) et comporte un article unique L. 6123-6.**

Composé des représentants régionaux des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, le CPEFPE assure également trois missions à l'image de celles exercées par le CPNFPE :

- assurer la mise en œuvre des politiques paritaires définies par les ANI en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux ;

- émettre un avis sur la carte régionale des formations professionnelles initiales ;

- établir les listes régionales des formations éligibles au CPF.

• **La section 5, relative aux dispositions d'application, comporte un article unique L. 6123-7 qui prévoit l'intervention d'un décret en Conseil d'Etat pour la définition des modalités de mise en œuvre du chapitre.**

Les paragraphes II et III du présent article regroupent diverses dispositions de **coordination** rendues nécessaires par la création des sections précédentes.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En commission des affaires sociales, les députés ont adopté un amendement présenté par Lionel Tardy qui prévoit la **consultation du Cnefop sur l'ensemble des projets de textes réglementaires**, comme c'est le cas aujourd'hui pour le CNFPTLV, et non plus seulement sur les projets de décret.

De plus, à l'initiative du rapporteur et en coordination avec un amendement adopté à l'article 1^{er} du projet de loi, il est désormais précisé que le Cnefop est également **chargé** « *d'évaluer le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation* ».

A l'initiative du rapporteur, les commissaires ont enfin adopté deux amendements de précision qui modifient la dénomination des deux instances paritaires désormais appelées « comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation » (**Copinef**) et « comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation » (**Copiref**).

En séance, l'Assemblée nationale a adopté trois séries d'amendements qui précisent la composition du Cnefop, du Crefop et des instances de gouvernance paritaire :

- un amendement du rapporteur qui inclut au sein du Cnefop des représentants élus des **collectivités ultramarines** qui exercent les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle (Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon), comme c'est déjà le cas aujourd'hui au sein du CNFPTLV ;

- un amendement présenté par Denys Robiliard et un amendement présenté par Arnaud Richard qui précisent la possibilité pour les organisations patronales « **multiprofessionnelles** » d'être représentées au sein du Cnefop et du Crefop ;

- trois amendements présentés par Ségolène Neuville qui imposent la **parité** pour les nominations au Cnefop, au Crefop et dans les instances paritaires.

Deux amendements présentés par Gérard Cherpion et sous-amendés par le rapporteur ont également été adoptés pour prévoir que **les instances paritaires se concertent avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel** avant d'élaborer la liste nationale et les listes régionales des formations éligibles au CPF.

*Article 14 bis**(art. L. 6523-6-1 et L. 6523-6-2 [nouveaux] du code du travail)***Participation des organisations syndicales
représentatives au niveau régional en outre-mer
aux instances de gouvernance régionales et paritaires ultramarines**

Objet : Cet article, inséré en première lecture à l'Assemblée nationale, vise à inclure, dans les comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) et les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Copiref), des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau régional et interprofessionnel dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les départements d'outre-mer (DOM) et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, se caractérisent par la présence sur leur territoire d'organisations syndicales non affiliées aux organisations syndicales représentatives au niveau national mais qui possèdent une audience au niveau régional.

En l'état actuel du droit, ces organisations sont représentées au sein des comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFFP).

Le présent article, inséré en première lecture par l'Assemblée nationale à l'initiative du rapporteur et avec l'avis favorable du Gouvernement, prévoit donc de faire siéger ces organisations au sein des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop) qui succéderont aux CCREFFP en vertu de l'article 14 du présent projet de loi. Il les inclut également dans les comités paritaires interprofessionnels régionaux pour l'emploi et la formation (Copiref)¹.

Des **mesures d'adaptation** sont ainsi prévues pour les territoires concernés dans **deux nouvelles sections** insérées au sein du chapitre 3 du titre II du livre V de la sixième partie du code du travail. Ce chapitre est consacré aux dispositions applicables aux DOM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon en matière de formation professionnelle.

La nouvelle section 3 *bis*, composée du nouvel article L. 6523-6-1 du code du travail, prévoit les adaptations nécessaires à l'application en outre-mer de l'article L. 6123-3 relatif à la composition du Crefop.

¹ Il s'agit de la nouvelle dénomination donnée aux actuelles commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour l'emploi. Cf. l'examen de l'article 14 du présent projet de loi.

Il est précisé que dans les territoires ultramarins susvisés, **le Crefop et son bureau** comprennent, outre les membres prévus par l'article L. 6123-3, des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel ou intéressées.

De même, la nouvelle section 3 *ter*, composée du nouvel article L. 6523-6-2, procède aux aménagements requis pour l'application en outre-mer de l'article L. 6123-6 relatif à la composition du Copiref.

Il est également précisé que dans les territoires ultramarins susvisés, le Copiref comprend, outre les membres prévus par l'article L. 6123-6, des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel.

Article 14 ter

Rapport sur le développement professionnel continu des professionnels de santé

Objet : Cet article, inséré par l'Assemblée nationale en première lecture, prévoit la réalisation d'un rapport du Gouvernement sur la mise en œuvre du développement professionnel continu des professionnels de santé.

La loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST)¹ a instauré l'obligation, pour l'ensemble des professionnels de santé, d'un développement professionnel continu (DPC).

Celui-ci a pour objectif, en vertu de l'article 59 de la loi, « *l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ainsi que la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des dépenses de santé* ».

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les professionnels de santé sont ainsi soumis à une obligation annuelle de DPC.

Un an après l'entrée en application de cette mesure, le présent article prévoit la remise par le Gouvernement au Parlement d'un rapport sur le DPC dont l'objet est double :

- examiner les conditions de sa mise en œuvre ;
- formuler des recommandations relatives à sa « *gouvernance et sa réalisation* ».

La remise du rapport doit intervenir au plus tard six mois suivant la promulgation de la loi.

¹ Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (HPST).

*Article 15***Compensation financière des transferts de compétences aux régions**

Objet : Cet article pose le principe de la compensation financière aux régions des transferts de compétences prévus par le présent projet de loi.

I - Le dispositif proposé

La compensation financière des charges nouvelles dévolues aux collectivités territoriales à la suite d'un transfert de compétence a été érigée en obligation constitutionnelle par l'article 7 de la loi constitutionnelle de 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République¹.

L'article 72-2 de la Constitution dispose ainsi à son alinéa 4 que « *tout transfert de compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales s'accompagne de l'attribution de ressources équivalentes à celles qui étaient consacrées à leur exercice. Toute création ou extension de compétences ayant pour conséquence d'augmenter les dépenses des collectivités territoriales est accompagnée de ressources déterminées par la loi* ».

**Les principes de la compensation financière
des transferts de compétences**

La compensation financière doit se conformer à cinq principes définis aux articles L. 1614-1 à L. 1614-7 et L. 4332-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT). Ils permettent de garantir la neutralité des transferts sur le budget de l'Etat et des collectivités territoriales concernées.

La compensation doit en effet être :

- intégrale (article L. 1614-1), les ressources transférées devant être équivalentes aux dépenses directes et indirectes précédemment réalisées par l'Etat au titre des mêmes compétences ;

- concomitante (article L. 1614-1) et garantie dans le temps (article L. 1614-1-1), les transferts de ressources devant s'effectuer au même rythme que les transferts de compétences ;

- contrôlée (articles L. 1614-3 et L. 1614-3-1), l'accroissement de charges résultant des transferts étant défini par arrêté interministériel après avis de la commission consultative sur l'évaluation des charges (CCEC), qui constitue une formation restreinte du comité des finances locales (CFL) ;

¹ Loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003 relative à l'organisation décentralisée de la République.

- conforme à l'objectif d'autonomie financière (articles L. 1614-4 et L.1614-5) inscrit à l'article 72-2 de la Constitution. Celui-ci prévoit que « *les recettes fiscales et les autres ressources propres des collectivités territoriales représentent, pour chaque catégorie de collectivités, une part déterminante de l'ensemble de leurs ressources* ». A cet égard, la loi organique du 25 juillet 2004 relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales¹ dispose que la part des ressources propres dans les ressources de chaque catégorie de collectivités territoriales ne peut être inférieure au niveau constaté en 2003. Les transferts de compétence sont ainsi en majeure partie financés par des transferts de fiscalité.

En outre, la compensation doit satisfaire le principe d'une répartition équilibrée des crédits en fonction des besoins territoriaux (article L. 4332-1 du CGCT). La répartition doit notamment tenir compte de la structure et du niveau de qualification de la population active ainsi que de la capacité d'accueil de l'appareil de formation existant.

Le présent article entend assurer le respect de ces principes en prévoyant la compensation financière des compétences transférées par l'Etat aux articles 6 et 11 du présent projet de loi en matière de politique d'apprentissage et de formation professionnelle :

- l'article 6 concerne le transfert des centres de formation des apprentis (CFA) nationaux ;

- sont visés à l'article 11 la prévention et la lutte contre l'illettrisme, l'organisation des formations relatives au socle de connaissances et de compétences, la formation professionnelle des détenus et des Français établis hors de France, l'accompagnement des candidats à la VAE, les actions de sensibilisation et de promotion de la VAE, l'organisation du réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE, le financement de la part précédemment à la charge de l'Etat de la rémunération de différents publics stagiaires de la formation professionnelle (travailleurs handicapés, apprentis en rupture de contrat, personnes détenues et Français établis hors de France).

• **Le paragraphe I de l'article 15 pose ainsi le principe de la compensation financière de ces transferts dans les conditions prévues aux articles L. 1614-1 à L. 1614-7 et L. 4332-1 du CGCT.**

Il rappelle en outre les principes qui président aux modalités de calcul de cette compensation :

- d'une part, les ressources attribuées sont « *équivalentes aux dépenses consacrées par l'Etat, à la date du transfert, à l'exercice des compétences transférées, diminuées du montant des éventuelles réductions brutes de charges ou des augmentations de ressources entraînées par les transferts* » ;

¹ Loi organique n° 2004-758 du 29 juillet 2004 prise en application de l'article 72-2 de la Constitution relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales.

- d'autre part, le droit à compensation des charges de fonctionnement transférées est égal « à la moyenne des dépenses actualisées constatées sur une période maximum de trois ans précédant le transfert ».

De surcroît, il est prévu que les modalités d'application du paragraphe I sont définies par un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la CCEC.

- Le **paragraphe II** dispose que les transferts prévus aux articles 6 et 11 seront effectifs à compter du 1^{er} janvier 2015, sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances. A cet égard, l'étude d'impact du projet de loi indique que les moyens financiers correspondant aux transferts seront définis dans le **projet de loi de finances pour 2015**.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- En séance, l'Assemblée nationale a adopté quatre amendements du Gouvernement qui visent à préciser les modalités d'application des présentes dispositions afin de garantir le plein respect des obligations de compensation.

La compensation concerne ainsi désormais également les transferts de compétences réalisés à **l'article 12** du projet de loi s'agissant de l'orientation.

Il est en outre précisé que le droit à compensation des charges d'investissement transférées se fonde sur « la moyenne des dépenses actualisées constatées, hors taxes et hors fonds de concours, sur une période d'au moins cinq ans précédant le transfert de compétences ». Cette précision vise à encadrer les périodes de référence pour le calcul des droits à compensation de manière à prendre en compte le « coût historique » des dépenses effectuées par l'Etat.

Le calendrier des compensations à intervenir est par ailleurs précisé s'agissant de la formation professionnelle des **personnes détenues**. Il est en effet prévu **un échancier de compensation différencié en fonction du statut de l'établissement concerné**, en cohérence avec l'article 11 qui prévoit, pour les établissements pénitentiaires qui ne sont pas en gestion publique, un transfert effectif à compter de la date d'expiration des contrats de gestion déléguée.

- De plus, un nouveau **paragraphe III** prévoit que les articles 80 à 88 de la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM)¹, qui définissent les conditions dans lesquelles sont transférés, ou mis à disposition des collectivités bénéficiaires, les personnels de l'Etat ou de collectivités concernés par la nouvelle répartition des compétences, est applicable aux transferts de compétence prévus aux articles 6, 11 et 12 du projet de loi.

¹ Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

Ne leur sont toutefois pas applicables ni les dispositions qui prévoient la possibilité, à titre dérogatoire, que la gestion des fonds européens demeure exercée sous certaines conditions par les services de l'Etat (II de l'article 82), ni les dispositions prévoyant, à titre dérogatoire, que les fonctionnaires de l'Etat affectés aux services chargés de la gestion des programmes européens exercent leur droit d'option quant à leur fonction publique de rattachement, lorsqu'il est prévu un transfert par étapes de ces services, dans un délai de deux ans à compter de la date de publication des arrêtés du représentant de l'Etat dans la région pris en application des décrets en Conseil d'Etat fixant les modalités de ces transferts (I de l'article 83).

Il est par ailleurs précisé que sont transférés ou mis à disposition des collectivités territoriales ou de leurs groupements les emplois pourvus au 31 décembre de l'année précédant l'année du transfert de compétences, sous réserve que leur nombre global ne soit pas inférieur à celui constaté au 31 décembre 2013 (adaptation de l'article 80 qui prévoit la date du 31 décembre 2012).

- Enfin, un nouveau **paragraphe IV** prévoit un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la CCEC, pour fixer les modalités d'application du présent article.

Par ailleurs, l'Assemblée nationale a adopté, à l'initiative de Jean-Marc Germain, un amendement qui complète l'article 15 par un **paragraphe V** prévoyant la réalisation d'un rapport du Gouvernement sur « *les conséquences en matière d'effort de formation du passage de l'obligation de dépenser à l'obligation de former, avec un examen particulier de la situation des entreprises de 20 à 299 salariés* ».

La remise de ce rapport au Parlement doit intervenir avant le 31 décembre 2015.

TITRE II

DEMOCRATIE SOCIALE

CHAPITRE I^{ER}

Représentativité patronale

Article 16

(art. L. 2151-1 à L. 2152-5 [nouveaux], L. 2135-6, L. 2261-19, L. 2261-3
du code du travail)

Réforme de la représentativité patronale

Objet : Cet article définit les critères pour établir la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs au niveau national interprofessionnel ou multi-professionnel et au niveau de la branche ; il pose les règles du droit d'opposition des organisations patronales à l'extension d'un accord de branche et à un accord professionnel ou interprofessionnel ; il prévoit également différents dispositifs destinés à restructurer les branches professionnelles.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend six parties.

- Le **paragraphe I** de l'article insère un nouveau titre V consacré à la représentativité patronale dans le code du travail. Il prend place après le titre IV « exercice du droit syndical », du livre I^{er} relatif aux syndicats professionnels de la deuxième partie du code du travail dédié aux relations collectives du travail.

Ce titre comprend six nouveaux articles, ainsi répartis :

- un article dans le chapitre I^{er} relatif aux critères de représentativité (article L. 2151-1) ;

- cinq articles dans le chapitre II dédié aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives (articles L. 2152-1 à L.2152-5).

L'article **L. 2151-1** définit les **six critères cumulatifs** de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation, étant précisé que cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
- l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- enfin, l'audience, qui s'apprécie en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et selon les niveaux de négociation conformément au 3° de l'article L. 2152-1 ou de l'article L. 2152-2.

Ces critères s'imposent à tous les niveaux de négociation.

On constate donc que ces critères sont largement repris de ceux utilisés pour définir la représentativité des organisations syndicales de salariés définie à l'article L. 2121-1. En effet, cinq critères utilisés pour les syndicats de salariés sont identiques à ceux retenus pour la représentativité patronale (respect des valeurs républicaines, indépendance, transparence financière, ancienneté minimale et influence). En revanche, la représentativité des organisations syndicales de salariés se fonde sur deux autres critères disjoints :

- l'audience, qui découle des résultats des élections, conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 du code du travail ;
- les effectifs des adhérents et leurs cotisations.

L'article **L. 2152-1** définit la représentativité patronale au niveau de la **branche professionnelle**, à travers trois règles cumulatives.

En premier lieu, l'organisation professionnelle d'employeur doit respecter les cinq premiers critères mentionnés à l'article L. 2151-1.

En deuxième lieu, elle doit disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

En troisième lieu, ses entreprises adhérentes, à jour de leurs cotisations, doivent représenter **au moins 8 % de l'ensemble des entreprises** adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Ce seuil ne tient donc pas compte des entreprises qui ont choisi de ne pas adhérer à une organisation représentative d'employeur. En outre, ne sont prises en compte dans ce calcul que les organisations qui satisfont aux quatre premiers critères mentionnés à l'article L. 2151-1 et qui ont fait la déclaration de candidature prévue au nouvel article L. 2152-3. Le projet de loi prévoit que le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté pour

chacune d'elles par un **commissaire aux comptes**, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Enfin, l'article précise que la mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

L'article **L. 2152-2** traite de la représentativité patronale au niveau **national et interprofessionnel**. Reprenant la logique de l'article L. 2152-1 sur la représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle, cet article pose également trois règles cumulatives pour qu'une organisation professionnelle d'employeurs soit déclarée représentative au niveau national et interprofessionnel.

En premier lieu, elle doit remplir les **cinq premiers critères** mentionnés à l'article L. 2151-1.

En deuxième lieu, ses organisations adhérentes doivent être représentatives à la fois dans des **branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services**.

En troisième lieu, ses organisations adhérentes, à jour de leurs cotisations, doivent regrouper au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs qui ont fait une déclaration de candidature en application de l'article L. 2152-3. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations doit être attesté pour chacune d'elles, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, par un commissaire aux comptes, tandis que la mesure de l'audience s'effectuera tous les quatre ans.

Les deux derniers alinéas de l'article L. 2152-2 approfondissent cette troisième règle en traitant des adhésions multiples des organisations professionnelles d'employeurs de branche.

Ainsi, lorsqu'une de ces structures adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle doit répartir entre ces organisations ses entreprises adhérentes et les salariés qu'elles emploient. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises et de salariés inférieure à un pourcentage fixé par décret, étant précisé que la loi impose une fourchette comprise entre 10 % et 20 %.

Le dernier alinéa de cet article prévoit que l'organisation professionnelle d'employeurs doit indiquer la répartition retenue dans la déclaration de candidature.

L'article **L. 2152-3** concerne justement la **déclaration de candidature** relative à l'établissement de la représentativité patronale. Il prévoit que les organisations professionnelles d'employeurs devront se déclarer candidates dans des conditions déterminées par voie réglementaire. Elles devront indiquer à cette occasion le nombre d'entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.

L'article L. 2152-4 définit la procédure de reconnaissance de représentativité des organisations professionnelles d'employeurs.

Après avis du Haut Conseil du dialogue social (HCDS), le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations professionnelles d'employeurs représentatives par branche professionnelle et au niveau national et interprofessionnel.

Le ministre peut néanmoins, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations représentatives pour une branche professionnelle, ainsi que la liste des syndicats représentatifs de salariés dans cette même branche, si deux conditions sont réunies :

- moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative ;
- l'activité conventionnelle depuis la dernière mesure d'audience quadriennale est faible (il faudra considérer à la fois le nombre d'accords ou avenants signés et le nombre de thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations ou facultés de négocier).

L'article L. 2152-5 prévoit que, sauf dispositions contraires, les conditions d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

• Le **paragraphe II** de l'article propose une nouvelle rédaction pour l'article L. 2135-6 du code du travail.

Le droit actuel prévoit que seuls les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret (en l'espèce 230 000 euros) sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.

Le projet de loi maintient cette disposition mais supprime la référence au dépassement d'un seuil de ressources fixé par décret, sauf pour les syndicats professionnels de salariés, leurs unions et les associations de salariés.

• Le **paragraphe III** de l'article 16 concerne uniquement l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le droit en vigueur prévoit que pour pouvoir être étendue, la convention de branche doit avoir été négociée et conclue en commission paritaire. Cette obligation s'applique également aux accords professionnels ou interprofessionnels, à leurs avenants et annexes. La commission paritaire est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application concerné par la négociation.

Le projet de loi complète ces dispositions en prévoyant qu'une convention de branche ou tout texte assimilable ne peut être étendu que si elle n'a pas fait l'objet d'une opposition d'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises du niveau concerné.

En outre, il est prévu que le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes est attesté par un commissaire aux comptes dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

• Le **paragraphe IV** de l'article 20 insère une nouvelle section dans le code du travail, consacrée à la **restructuration des branches professionnelles**. Elle prend place après la section 7 « extension et élargissement » du chapitre I^{er} « conditions d'applicabilité des conventions et accords » du titre VI « application des conventions et accords collectifs » du livre II relatif à la négociation collective et aux conventions et accords collectifs du travail, de la deuxième partie du code du travail.

Cette section comporte l'article unique **L. 2261-32**, lui-même divisé en trois parties.

Le **I** de l'article L. 2261-32 comporte deux alinéas.

Le premier alinéa porte sur la procédure d'extension d'une convention collective d'une branche à une autre. Il prévoit en effet que le ministre chargé du travail peut élargir à une branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Cette procédure n'est possible que si quatre conditions sont réunies :

- la branche doit compter moins de 5 % d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;

- son activité conventionnelle présente, sur les cinq dernières années, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords ;

- la commission nationale de la négociation collective doit donner son avis ;

- il faut constater l'absence d'opposition écrite et motivée de la majorité des membres de ladite commission.

Lorsque l'élargissement d'une convention est prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs s'ils ont déjà été étendus.

Le second alinéa du **I** de l'article L. 2261-32 autorise sous conditions **la fusion des champs d'application de deux branches**. Le ministre du travail doit respecter les quatre conditions évoquées précédemment pour

l'extension d'une convention collective d'une branche à une autre. Le projet de loi ajoute quatre autres conditions :

- le ministre doit notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et son intention de fusionner deux conventions collectives ;

- il doit fixer un délai d'au moins un an avant de prendre sa décision ;

- à l'expiration de ce délai, il doit à nouveau demander l'avis de la commission nationale de la négociation collective et constater l'absence d'opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres ;

- le ministre doit enfin inviter les partenaires sociaux de la branche concernée à négocier.

Le paragraphe II de l'article L. 2261-32 autorise le ministre du travail à **refuser l'extension de la convention collective d'une branche** (ou ses avenants ou annexes). Trois conditions doivent être remplies :

- la branche doit compter moins de 5 % d'entreprises adhérentes à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;

- le développement de son activité conventionnelle n'est ni régulier ni durable ;

- la commission nationale de la négociation collective doit rendre un avis.

Le projet de loi précise que la deuxième condition doit s'apprécier par rapport à la vocation des branches professionnelles et au respect des obligations de négocier qui leur sont assignées. En outre, le ministre doit tenir compte des caractéristiques de la branche, notamment sa taille limitée et la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation.

Le paragraphe III de l'article L. 2261-32 confère à un décret en Conseil d'Etat le soin de déterminer les conditions d'application de cet article.

- Le **paragraphe V** de l'article 20 prévoit que l'article **L. 2135-6** du code du travail (qui oblige les syndicats professionnels d'employeurs et les entités assimilées de nommer au moins un commissaire aux comptes) est applicable à compter de l'exercice comptable ouvert à partir du 1^{er} janvier 2015.

- Enfin, le **paragraphe VI** de l'article 20 prévoit que la première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, en application des articles L. 2152-1 à L. 2152-4 du même code, dans leur rédaction issue du I du présent article, devra être réalisée à compter de l'année 2017.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

- Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :

- autoriser une organisation professionnelle d'employeurs, au niveau de la branche ou au niveau national interprofessionnel, à recourir au même commissaire aux comptes pour contrôler ses propres comptes, pour vérifier si le seuil de 8 % d'entreprises adhérentes a été atteint et pour utiliser son droit d'opposition ;

- rappeler que les entreprises ont la possibilité d'adhérer directement à des organisations professionnelles d'employeurs de niveau national et interprofessionnel ;

- imposer le respect des critères relatifs aux valeurs républicaines, à l'indépendance, à la transparence financière et à l'ancienneté minimale à toutes les organisations patronales lors de l'établissement de la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel ;

- supprimer toute référence à la notion de nombre de salariés dans la présentation des règles sur la multi-adhésion des organisations de branche à des organisations de niveau national et interprofessionnel, afin de rappeler que seul le nombre d'entreprises adhérentes est déterminant pour la mesure de l'audience ;

- obliger les organisations de branche qui adhèrent à plusieurs organisations de niveau national et interprofessionnel à informer de leurs choix les entreprises adhérentes ;

- déplacer les dispositions relatives à la faculté de refuser de déclarer représentatives les organisations dans des branches qui comptent moins de 5 % des entreprises adhérentes (deuxième alinéa de l'article L. 2152-4) dans la section 8 consacrée à la restructuration des branches (article L. 2261-32) ;

- clarifier les règles du droit d'opposition à l'extension d'un accord ou d'une convention en cas de multi-adhésion d'une organisation de branche à une organisation de niveau national et interprofessionnel (le nombre de « voix » doit être pondéré par le nombre de salariés des entreprises concernées).

- En séance publique, les principaux amendements adoptés avaient pour objet de prendre en compte les organisations patronales du secteur dit « hors-champ ».

Un premier amendement a prévu une dérogation pour établir la représentativité des organismes présents dans les branches couvrant exclusivement des activités agricoles. Cette représentativité sera appréciée uniquement au niveau national, sur le modèle du mécanisme retenu pour établir la représentativité des organisations syndicales de salariés dans ces branches¹.

¹ En vertu de l'article L. 2122-6 du code du travail, le seuil de 8 % pour établir la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche s'apprécie au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture.

Surtout, un deuxième amendement a introduit une section spécifique dans le code du travail pour définir les critères de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs au niveau national, en reprenant les principales stipulations du protocole d'accord signé le 30 janvier dernier entre le Medef, l'UPA et la CGPME d'une part, la FNSEA, l'UnaPL et l'Udes d'autre part¹.

Ainsi, le nouvel article L. 2152-1-1 prévoit qu'une organisation patronale multiprofessionnelle sera déclarée représentative au niveau national si les conditions suivantes sont remplies :

- elle doit respecter les critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, de transparence financière, d'ancienneté de deux ans², et d'influence ;

- elle doit accueillir au moins quinze organisations relevant de l'un des secteurs du « hors-champ » (agriculture, professions libérales, économie sociale et solidaire) ;

- elle doit compter parmi ses adhérents des organisations qui sont représentatives dans au moins dix branches professionnelles ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles représentatives au niveau national et interprofessionnel ;

- elle doit être présente sur au moins un tiers du territoire national, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

Quant au nouvel article L. 2152-1-2, il oblige les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel à consulter les organisations représentatives au niveau national et multiprofessionnel avant toute ouverture d'une négociation en vue d'un ANI, et avant sa conclusion, afin de recueillir leurs observations.

Par parallélisme des formes, un troisième amendement a prévu que la représentativité des organisations patronales multiprofessionnelles, tant au niveau de la branche qu'au niveau national, sera déclarée par le ministre chargé du travail, après avis du HCDS.

Un amendement de clarification a indiqué que l'obligation de certification des comptes ne concernait que les organisations patronales qui souhaitaient devenir représentatives et a donc exclu de cette obligation leurs structures territoriales dès lors que leurs ressources annuelles sont inférieures à 230 000 euros.

¹ Protocole d'accord relatif à l'organisation du dialogue social conclu entre les organisations patronales interprofessionnelles représentatives au plan national et les organisations patronales multi-professionnelles représentatives au plan national.

² Le protocole d'accord prévoyait une ancienneté minimale de 10 ans.

CHAPITRE II

Représentativité syndicale

Article 17

(art. L. 2122-3-1 [nouveau], L. 2122-10-6, L. 2143-3, L. 2143-11, L. 2312-5, L. 2314-1, L. 2314-3, L. 2314-3-1, L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2314-12, L. 2314-13, L. 2314-20, L. 2314-22, L. 2314-23, L. 2314-31, L. 2322-5, L. 2324-1, L. 2324-2, L. 2324-4, L. 2324-4-1, L. 2324-7, L. 2324-12, L. 2324-13, L. 2324-20, et L. 2327-7 du code du travail)

Diverses dispositions d'adaptation des règles liées à la représentativité syndicale

Objet : Cet article comprend des dispositions essentiellement techniques en vue d'apporter des améliorations aux règles relatives à l'établissement de la représentativité des organisations syndicales de salariés issues de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

I - Le dispositif proposé

Cet article comporte 21 paragraphes.

• Le **paragraphe I** modifie l'article **L. 2314-3** du code du travail, relatif à la négociation du **protocole d'accord préélectoral** pour les **élections des délégués du personnel (DP)**.

Le premier alinéa de cet article prévoit actuellement que l'information sur l'organisation des élections se fait par voie d'affichage. En outre, seules les organisations syndicales qui satisfont les critères suivants peuvent négocier le protocole d'accord préélectoral (PAP) et établir des listes des candidats :

- les organisations doivent respecter des valeurs républicaines et d'indépendance ;

- elles doivent avoir été légalement constituées depuis au moins deux ans ;

- leur champ professionnel et géographique doit couvrir l'entreprise ou l'établissement concernés.

Le deuxième alinéa indique que sont également invités par courrier :

- les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ;

- celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement ;

- les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Le dernier alinéa indique que dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections doit être organisé dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais procède à deux modifications.

L'invitation à négocier devra être faite au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation.

Toutefois, en cas de renouvellement des DP, elle devra avoir lieu non plus un mois, mais quarante-cinq jours avant l'expiration de leurs mandats.

• Le **paragraphe II** modifie l'article **L. 2324-4**, qui traite des **élections des membres du comité d'entreprise**.

Cet article reprend les mêmes règles que celles exposées à l'article L. 2314-3 pour les élections des délégués du personnel.

Le projet de loi procède donc, par parallélisme des formes, aux mêmes modifications qu'au I.

• Le **paragraphe III** complète l'article **L. 2312-5**, relatif à la **possibilité pour l'autorité administrative d'imposer l'élection de délégués du personnel**.

Le droit en vigueur prévoit en effet que l'autorité administrative peut imposer cette élection dans des établissements qui emploient habituellement moins de onze salariés, mais dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins salariés, à condition que la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient. Les conditions de ces élections doivent normalement être définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site (ou le représentant des employeurs concernés) et les organisations syndicales de salariés. Faute d'accord, il revient à l'autorité administrative de fixer le nombre et la composition des collèges électoraux, ainsi que le nombre des sièges et leur répartition par collège.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais prévoit que la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

• Le **paragraphe IV** modifie l'article **L. 2314-11**, relatif à la **répartition du personnel dans les collèges électoraux et à la répartition des sièges pour les élections des délégués du personnel.**

Le premier alinéa de cet article rend obligatoire un accord entre l'employeur et les organisations syndicales pour fixer la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel. Cet accord doit être signé :

- soit par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- soit, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Le second alinéa indique qu'à défaut d'accord, il revient à l'autorité administrative de procéder à la répartition entre les collèges. Deux hypothèses sont à distinguer. Soit l'autorité administrative se fonde sur des accords ou conventions signés par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise. Soit, à défaut d'accord, elle répartit les sièges entre deux collèges, l'un comprenant les ouvriers et les employés, l'autre regroupant les ingénieurs, chefs de service, les techniciens et les agents de maîtrise et assimilés.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais procède à deux modifications :

- l'intervention de l'autorité administrative est subordonnée au fait qu'au moins une organisation syndicale doit avoir répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;

- la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

• Le **paragraphe V** modifie l'article **L. 2314-31**, qui concerne le **mandat des délégués du personnel dans les établissements distincts.**

Le premier alinéa de l'article L. 2314-31 prévoit que dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.

Le second alinéa indique que la perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel. Toutefois, un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées peut autoriser les délégués du personnel à achever leur mandat.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais procède aux deux mêmes modifications que celles présentées pour le paragraphe IV, et supprime l'obligation d'une décision administrative pour reconnaître la disparition d'un établissement distinct.

• Le **paragraphe VI** modifie l'article L. 2322-5, relatif aux **mandats des membres du comité d'entreprise dans les établissements distincts**.

Cet article reprend les mêmes règles que celles exposées précédemment à l'article L. 2314-31, qui concerne les mandats des DP dans les établissements distincts.

C'est pourquoi le projet de loi procède aux mêmes modifications par parallélisme des formes.

• Le **paragraphe VII** modifie l'article L. 2324-13, relatif à la **répartition des sièges et du personnel dans les collèges électoraux pour l'élection des membres du comité d'entreprise**.

Le premier alinéa de cet article dispose actuellement que ces répartitions doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le second alinéa indique qu'à défaut d'accord, il revient à l'autorité administrative de procéder à ces répartitions.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais procède à deux modifications :

- l'intervention de l'autorité administrative est conditionnée au fait qu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;

- la saisine de l'autorité administrative ne suspend pas le processus électoral jusqu'à la décision administrative et elle entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.

• Le **paragraphe VIII** modifie l'article L. 2327-7, traite de la **répartition des sièges pour l'élection des membres du comité d'entreprise s'il existe plusieurs établissements distincts**.

Le premier alinéa prévoit qu'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doit fixer, dans chaque entreprise, le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories.

Le second alinéa indique qu'en l'absence d'accord, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.

Le projet de loi maintient les dispositions en vigueur mais procède à trois modifications :

- l'intervention de l'administration est conditionnée au fait qu'au moins une organisation syndicale doit avoir répondu à l'invitation à négocier de l'employeur ;

- la saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin ;

- la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles, même si les décisions administratives interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré.

- Le **paragraphe IX** modifie les articles **L. 2314-3-1** et **L. 2324-4-1**, qui fixent les **règles de validité du protocole d'accord préélectoral (PAP), respectivement pour les délégués du personnel et pour les membres du comité d'entreprise.**

Ces deux articles prévoient actuellement que la validité du PAP conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature :

- par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;

- ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, par la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais prévoit qu'elles ne s'appliquent pas s'il existe des dispositions législatives contraires.

- Le **paragraphe X** modifie les articles **L. 2314-12**, **L. 2314-13** et **L. 2314-23**, qui abordent **la représentation des salariés travaillant en équipes successives, les élections des délégués du personnel dans les entreprises de travail temporaire, et le déroulement des opérations électorales pour l'élection des délégués du personnel.**

L'article **L. 2314-12** prévoit que des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des organisations syndicales intéressées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.

L'article **L. 2314-13** dispose que dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

L'article **L. 2314-23** indique, en son premier alinéa, que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Le projet de loi maintient ces différentes dispositions tout en précisant que ces différents types d'accords entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doivent être conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2314-3-1 qui fixe les règles de validité du protocole d'accord préélectoral pour les élections des DP.

• Le **paragraphe XI** modifie les articles **L. 2324-7** et **L. 2324-21**, relatifs à **l'élection des membres du comité d'entreprise dans les entreprises de travail temporaire et au déroulement des opérations électorales pour l'élection des membres du comité d'entreprise**.

L'article **L. 2324-7** prévoit actuellement que dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

L'article **L. 2324-21** dispose que les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales pour l'élection des membres du comité d'entreprise font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.

Le projet de loi, par symétrie avec les élections des délégués du personnel, maintient ces dispositions mais prévoit que ces différents types d'accords entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées doivent être conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2324-4-1 qui définit les règles de validité du protocole d'accord préélectoral pour les élections des membres du comité d'entreprise.

• Le **paragraphe XII** modifie l'article **L. 2314-1**, relatif au **nombre de délégués du personnel**.

Le premier alinéa de cet article prévoit que le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'Etat, compte tenu du nombre des salariés.

Le projet de loi conserve cette disposition et ajoute que ce nombre peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.

- Le **paragraphe XIII** modifie l'article L. 2324-1, relatif au **nombre de membres de la délégation du personnel du comité d'entreprise**.

Le dernier alinéa de cet article prévoit que le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.

Le projet de loi supprime la référence à une convention dans cet alinéa.

- Le **paragraphe XIV** modifie les articles L. 2314-10, L. 2314-22, L. 2324-12 et L. 2324-20, qui portent sur le **nombre et la composition des collèges électoraux et la période pendant laquelle a lieu l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise**.

Le premier alinéa de l'article L. 2314-10 prévoit que le nombre et la composition des collèges électoraux pour l'élection des délégués du personnel ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral, que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

L'article L. 2314-22 indique que l'élection des DP a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Le premier alinéa de l'article L. 2324-12 décline les dispositions du premier alinéa de l'article L. 2314-10 pour les élections du comité d'entreprise.

Le premier alinéa de l'article L. 2324-20 reprend les dispositions de l'article L. 2314-22 et les applique pour les élections des délégués du personnel.

Le projet de loi supprime, pour des raisons rédactionnelles, le mot « existant » dans ces quatre articles.

- Le **paragraphe XV** modifie les articles L. 2314-20 et L. 2324-18, qui concernent **les dérogations que peut accorder l'inspecteur du travail aux règles d'ancienneté et d'éligibilité pour l'élection des DP et pour celle des membres du comité d'entreprise**.

Le premier alinéa de l'article L. 2314-20 autorise l'inspecteur du travail, pour l'élection des DP, après consultation des organisations syndicales représentatives, à accorder des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Le second alinéa prévoit que l'inspecteur peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

L'article **L. 2324-18** comporte des dispositions identiques pour l'élection des membres du comité d'entreprise.

Le projet de loi maintient ces dispositions tout en précisant qu'elles s'appliquent aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

• Le **paragraphe XVI** insère dans le code du travail le **nouvel article L. 2122-3-1, relatif à la liste commune établie par des organisations syndicales**. Il complète la section 1 « représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement » du chapitre II « syndicats représentatifs » du titre II « représentativité syndicale » du livre I^{er}, de la deuxième partie, consacré aux syndicats professionnels.

Ce nouvel article dispose que lors du dépôt de la liste commune, le syndicat peut indiquer son affiliation à une organisation syndicale. A défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5^o de l'article L. 2121-1, qui fait référence au critère de l'audience pour établir la représentativité des organisations syndicales.

• Le **paragraphe XVII** prévoit que les **dispositions de ce nouvel article L. 2122-3-1** s'appliqueront à compter du **1^{er} janvier 2015**.

• Le **paragraphe XVIII** modifie l'article **L. 2143-11, relatif à la fin du mandat du délégué syndical**.

Le premier alinéa de cet article prévoit actuellement que le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 (voir commentaire *infra*, pour le paragraphe XIX) et à l'article L. 2143-6 (dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical) cessent d'être réunies.

Le projet de loi prévoit que ce mandat cesse au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné.

• Le **paragraphe XIX** modifie l'article L. 2143-3, qui traite de la **désignation du délégué syndical**.

Le premier alinéa de cet article prévoit actuellement que chaque organisation syndicale représentative dans une entreprise ou un établissement employant au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, doit désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Le deuxième alinéa autorise une organisation syndicale représentative à désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa.

Le dernier alinéa prévoit que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le projet de loi procède à trois modifications :

- au premier alinéa, il précise que la désignation du délégué syndical doit se faire parmi les candidats aux dernières élections qui ont recueilli, « à titre personnel et dans leur collègue », au moins 10 % des suffrages exprimés ;

- il maintient les dispositions du deuxième alinéa mais prévoit en outre que l'organisation syndicale peut désigner un DS parmi les autres candidats aux élections professionnelles si aucun des candidats qu'elle a présentés aux élections n'a atteint la barre des 10 % des suffrages exprimés ;

- il complète l'article avec un nouvel alinéa qui prévoit que la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein d'un établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

• Le **paragraphe XX** modifie l'article L. 2324-2, relatif au **représentant syndical au sein du comité d'entreprise**.

Cet article prévoit actuellement que sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Celui-ci assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15¹.

¹ Cet article dispose notamment que ne sont éligibles aux élections des membres du comité d'entreprise que les électeurs âgés de dix-huit ans révolus et travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré de l'employeur.

Le projet de loi conserve cette disposition tout en prévoyant qu'elle s'applique non pas à « chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise » mais à « chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement ».

• Enfin, le **paragraphe XXI** modifie l'article **L. 2122-10-6**, relatif à la **mesure de l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés**.

Cet article dispose actuellement que les organisations syndicales de salariés, présentes dans ces entreprises, qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concernés, doivent se déclarer candidates auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat. La même obligation pèse sur les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Le projet de loi maintient ces dispositions tout en rajoutant le critère de la transparence financière.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Les deux amendements adoptés en commission ont tendu à :

- préciser que l'invitation à négocier le protocole d'accord préélectoral pour les élections des délégués du personnel devra parvenir aux organisations syndicales au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation ;

- et obliger les syndicats qui présentent lors des élections professionnelles une liste commune avec d'autres syndicats à indiquer leur affiliation éventuelle à une organisation syndicale, afin de faciliter la mesure de l'audience.

Aucun amendement n'a été adopté en séance publique sur cet article.

CHAPITRE III

Financement des organisations syndicales et patronales

Article 18

(art. L. 2135-9 à L. 2135-18 [nouveaux], L. 2145-2, L. 2145-3, L. 3142-8 et L. 3142-9 du code du travail)

Instauration d'un fonds paritaire pour financer les organisations syndicales et patronales

Objet : Cet article fixe les règles du fonds paritaire chargé de financer de manière transparente les partenaires sociaux, qui devra être créé par un accord national interprofessionnel agréé ou, à défaut, par voie réglementaire ; il définit également des règles d'affectation de crédits différenciées selon la nature des organismes destinataires et des missions qu'ils poursuivent et instaure des mécanismes de contrôle interne et externe.

I - Le dispositif proposé

Cet article comporte sept paragraphes.

• Le **paragraphe I** introduit une nouvelle section dans le code du travail, consacrée au « financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs », après la section 2 « mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales » du chapitre V « ressources et moyens » du titre III « statut juridique, ressources et moyens », du livre I^{er} de la deuxième partie relatif aux syndicats professionnels.

Ce paragraphe introduit 10 nouveaux articles dans le code du travail (articles L. 2135-9 à L. 2135-18).

L'article **L. 2135-9** définit le fonds paritaire chargé du financement des organisations syndicales et patronales.

Ce fonds assurera la mission de service public d'apporter une contribution au financement des organisations syndicales de salariés (OSS) et des organisations professionnelles d'employeurs (OPE), au titre de leur participation à la conception, la mise en œuvre, l'évaluation ou le suivi d'activités qui concourent au fonctionnement et au développement du dialogue social.

Sa création est subordonnée à la signature d'un accord entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel, qui devra déterminer l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément aux dispositions des articles L. 2135-9 à L. 2135-18 du code du travail.

Cet accord sera soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. A défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, il reviendra au pouvoir réglementaire d'arrêter les modalités de création du fonds paritaire et ses conditions d'organisation et de fonctionnement.

Le fonds est habilité à recevoir les ressources mentionnées à l'article L. 2135-10 et à les attribuer aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions prévues aux articles L. 2135-11 et suivants.

L'article L. **2135-10** dresse, en son premier paragraphe, la **liste des ressources financières** dont pourra disposer le fonds.

En premier lieu, le fonds recevra une contribution des employeurs de droit privé et des personnes publiques qui emploient des personnes dans les conditions du droit privé. Cette contribution sera assise sur les rémunérations versées aux travailleurs et comprises dans l'assiette habituelle des cotisations de sécurité sociale. Son taux sera fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du travail. Toutefois, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, le taux sera fixé par décret. Quelle que soit la modalité de fixation retenue, le taux ne pourra pas être supérieur à 0,02 % ni inférieur à 0,014 % des rémunérations versées aux travailleurs.

En deuxième lieu, le fonds pourra recevoir, le cas échéant, une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou plusieurs branches professionnelles gérés majoritairement par les OSS et les OPE. La liste de ces organismes paritaires sera fixée par l'accord de création du fonds, ou, à défaut d'accord, par décret.

En troisième lieu, le fonds pourra obtenir une subvention de l'Etat.

En dernier lieu, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou réglementaires, par accord conclu entre les organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche étendu, pourra le cas échéant être versée au fonds.

Le second paragraphe de l'article L. 2135-10 précise que la contribution des employeurs sera recouverte et contrôlée selon les règles et garanties applicables pour le recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les rémunérations, adaptées par voie réglementaire.

L'article L. 2135-11 fixe la liste des **quatre catégories d'activités qui peuvent être financées par le fonds paritaire, tout en précisant le fléchage des ressources du fonds.**

Ces activités doivent correspondre à des missions d'intérêt général exercées par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernées.

Le fonds peut tout d'abord financer la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le projet de loi prévoit que les ressources de ce financement proviennent de la contribution des employeurs versée au fonds et, le cas échéant, des participations volontaires des organismes paritaires précitées.

Il peut ensuite financer la participation des OSS et des OPE à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat. Cette participation des organisations peut prendre plusieurs formes : la négociation, la consultation ou encore la concertation. Le texte précise que cette activité doit être financée par la subvention de l'Etat versée au fonds paritaire.

En outre, le fonds pourra financer la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés. Le fonds pourra notamment financer l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information sur les politiques menées par les organismes paritaires et par l'Etat. Le projet de loi précise que les ressources de cette activité doivent provenir de la contribution des employeurs et de la subvention de l'Etat.

Enfin, le fonds pourra financer toute autre mission d'intérêt général à condition de disposer de ressources dédiées.

L'article L. 2135-12 arrête **la liste des destinataires des crédits du fonds paritaire.**

En premier lieu, le fonds est destiné aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à leurs organisations territoriales ainsi qu'à celles qui sont représentatives au niveau de la branche. Le texte prévoit que ces crédits doivent viser les activités mentionnées au 1° de l'article L. 2135-11 (c'est-à-dire la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs).

En deuxième lieu, des crédits bénéficieront aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel. Le fond versera également des crédits aux organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel, à condition qu'elles recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9¹. Le versement de ces crédits est conditionné au fait que ces différentes organisations exercent la mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 (participation à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'Etat).

En dernier lieu, le fonds versera des crédits aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et à celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de l'exercice de leur mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11 (la formation économique, sociale et syndicale des salariés).

L'article L. 2135-13 définit les **règles de répartition des crédits du fonds paritaire entre ses différents bénéficiaires** en fonction de la nature des activités.

S'agissant des activités mentionnées au 1° de l'article L. 2135-11 (la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées dans les organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux), les règles de répartition des crédits du fonds seront les suivantes :

- les organisations syndicales de salariés recevront la moitié des crédits tandis que les organisations professionnelles d'employeurs obtiendront l'autre moitié ;

- chacune des organisations syndicales de salariés disposera d'une somme identique ;

- les crédits affectés aux organisations professionnelles d'employeurs seront fonction de leur audience ou du nombre de leurs mandats paritaires.

Un acte réglementaire précisera ces modalités de cette répartition.

Concernant les activités visées au 2° de l'article L. 2135-11 (la participation des partenaires sociaux à la conception, la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques de l'Etat), les règles suivantes s'appliqueront pour répartir les crédits :

¹ Le calcul de la représentativité syndicale s'effectue en se fondant sur les suffrages exprimés :
- au niveau national et interprofessionnel, lors du premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- au même niveau, lors du scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés ;
- et lors des élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture.

- les organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel recevront une somme forfaitaire identique ;

- les organisations syndicales de salariés représentatives dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles bénéficieront d'une enveloppe forfaitaire identique d'un montant inférieur.

Quant aux activités définies au 3° de l'article L. 2135-10 (formation économique, sociale et syndicale des salariés ou des adhérents), le projet de loi prévoit une répartition des crédits, définie par décret, qui sera fonction de l'audience de chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel ayant recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

L'article L. **2135-14** définit les **règles relatives aux organisations territoriales et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche**.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel ayant recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles perçoivent les sommes dues aux organisations territoriales et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche qui leur sont affiliées. Elles contribuent au financement de celles-ci au titre des missions définies aux 1° et 2° de l'article L. 2135-11.

L'article L. 2135-15 pose **les règles de fonctionnement interne du fonds paritaire**.

Son paragraphe I indique que le fonds sera géré par une **association paritaire**, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La présidence de l'association devra être assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

L'association devra adopter un règlement intérieur agréé par le ministre chargé du travail.

Le paragraphe II prévoit que le ministre chargé du travail devra désigner un **commissaire du Gouvernement** auprès de l'association.

Celui-ci assistera de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'association. Il sera en outre destinataire de toute délibération du conseil d'administration, et obtiendra communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds.

Il devra examiner chaque délibération du conseil d'administration ou décision prise par une autre instance ou autorité interne de l'association gestionnaire du fonds et saisir le président du conseil d'administration dans les trois cas suivants si elle ne respecte pas :

- les objectifs assignés au fonds ;
- les stipulations de l'accord national et interprofessionnel (ANI) agréé ;
- les dispositions réglementaires prises pour l'application de cet ANI.

Lorsque le commissaire du Gouvernement estimera qu'une délibération ou une décision relative à l'utilisation de la subvention de l'Etat n'est pas conforme à sa destination, il pourra s'opposer à sa mise en œuvre.

Les modalités d'application de cet article seront déterminées par voie réglementaire.

L'article L. 2135-16 impose aux **bénéficiaires** des crédits du fonds paritaire la rédaction d'un **rapport annuel public**.

En effet, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficiant de financements issus du fonds seront tenues de réaliser un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation qui a été faite des sommes perçues.

Elles devront assurer la publicité de ce rapport et le transmettre au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans ce délai de six mois, ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, le fonds paritaire pourra, après mise en demeure de l'organisation concernée, non suivie d'effet dans un délai fixé par le fonds mais qui ne pourra être inférieur à quinze jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

Le fonds devra remettre au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ces financements avant le 1^{er} octobre de chaque année. Ce rapport sera publié selon des modalités fixées par voie réglementaire.

L'article L. 2135-17 **interdit aux organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux de financer directement ou indirectement ces derniers.**

Les organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux, dont le conseil d'administration a décidé le versement d'une participation au fonds, n'assureront plus aucun financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Toutefois, ces organismes pourront rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de leurs organes de direction.

L'article L. 2135-18 indique que, sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

- Le **paragraphe II** de l'article 18 modifie l'article L. 2145-2 du code du travail, relatif à la **formation économique et sociale des salariés**.

Cet article prévoit notamment que cette formation est destinées aux salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social.

Le projet de loi, par coordination avec les dispositions prévues au I de cet article, prévoit que cette formation s'adresse également aux adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés.

- Le **paragraphe III** propose une nouvelle rédaction pour l'article L. 2145-3 du code du travail, relatif à l'**aide financière de l'Etat pour la formation économique et sociale précitée**.

Cet article dispose actuellement que l'Etat apporte une aide financière à la formation des salariés assurée par les centres spécialisés directement rattachés aux organisations syndicales représentatives, les instituts internes aux universités ou les organismes spécialisés agréés par le ministère du travail.

Le projet de loi prévoit que l'Etat devra apporter une aide financière à la formation des salariés mentionnée à l'article L. 2145-1 (les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient d'un congé de formation économique, sociale et syndicale) et des adhérents à une organisation syndicale amenée à intervenir au bénéfice des salariés par le biais de la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L. 2135-10 et par une subvention aux instituts internes aux universités mentionnés au 2° de l'article L. 2145-2.

- Le **paragraphe IV** abroge l'article L. 3142-8 du code du travail, qui prévoit notamment que les congés de formation économique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une **rémunération par les employeurs**, dans les entreprises d'au moins dix salariés, dans des conditions prévues par voie réglementaire.

• Le **paragraphe V** modifie l'article **L. 3142-9** du code du travail, relatif à la **durée des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale**.

Le premier alinéa de cet article prévoit que la durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours, mais peut être porté à dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.

Le second alinéa indique que la durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais prévoit que la durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

• Le **paragraphe VII** de l'article 18 fixe la date d'**entrée en vigueur des dispositions de cet article**.

Il prévoit que les dispositions des III (modification de l'article L. 2145-3 du code du travail) et IV (abrogation de l'article L. 3142-8) entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

De même, les nouvelles dispositions de l'article L. 2135-10 du code du travail (ressources du fonds paritaire) entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, tandis que la contribution des employeurs sera calculée sur la base des rémunérations versées à compter de cette même date.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Les principaux amendements en commission ont visé à :

- clarifier la définition du fonds paritaire en supprimant la référence au fonctionnement et au développement du dialogue social et en visant exclusivement les missions définies à l'article L. 2135-11 ;

- prévoir que le fonds doit également financer les « politiques menées paritairement » par les partenaires sociaux afin de prendre en compte notamment la phase de négociation de certaines conventions comme celle de l'Unédic ;

- obliger le commissaire du Gouvernement placé auprès de l'association de gestion du fonds paritaire à présenter la motivation de sa décision s'il s'oppose à une affectation de crédits.

En séance publique, les principaux amendements ont eu pour objet de rendre éligibles aux financements par le fonds paritaire les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel¹.

¹ Ces crédits concerneront leurs contributions aux politiques publiques menées par des organismes gérés majoritairement par les partenaires sociaux mais aussi aux politiques publiques de l'Etat.

CHAPITRE IV

Transparence des comptes des comités d'entreprise

Article 19

(art. L. 2325-1, L. 2325-34-1 à L. 2325-34-4 [nouveaux], L. 2325-45 à L. 2325-55 [nouveaux], L. 2327-12-1 [nouveau], L. 2327-14-1 [nouveau] et L. 2327-16 du code du travail)

Obligation d'établir des comptes dans les comités d'entreprise

Objet : Cet article pose l'obligation générale d'établir des comptes dans les comités d'entreprise, en l'adaptant selon leur ressources ; il définit le rôle du commissaire aux comptes et de la commission aux marchés, ainsi que les dates d'entrée en vigueur des nouvelles règles comptables et leur champ d'application.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend cinq paragraphes :

- le **I** fixe de **nouvelles règles pour l'établissement et le contrôle des comptes** du comité d'entreprise ;
- le **II** institue une **commission des marchés** dans certains comités d'entreprise ;
- le **III** vise les **comités centraux d'entreprise** ;
- le **IV** étend les nouvelles règles de transparence comptable aux **structures assimilables à un comité d'entreprise** ;
- le **V** fixe les **dates d'entrée en vigueur** de ces dispositions.

• Le **paragraphe I** crée une section 10 « **Etablissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise** » au chapitre V (fonctionnement) du titre II (comité d'entreprise) du livre III (institutions représentatives du personnel) de la deuxième partie (relations collectives du travail) du code du travail.

Cette nouvelle section comprend 11 nouveaux articles.

L'article **L. 2325-45** pose une **obligation générale pour les comités d'entreprise de respecter des obligations comptables**.

Le paragraphe I prévoit que le comité d'entreprise est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce, qui impose :

- l'enregistrement comptable et chronologique des mouvements affectant le patrimoine de l'entité ;
- un contrôle par inventaire, au moins une fois tous les douze mois, de l'existence et de la valeur des éléments actifs et passifs du patrimoine de l'entité ;
- l'établissement des comptes annuels à la clôture de l'exercice au vu des enregistrements comptables et de l'inventaire, en distinguant le bilan, le compte de résultat et une annexe.

Ses comptes annuels seront établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

Le paragraphe II indique que le comité d'entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret, pourra adopter une **présentation simplifiée** de ses comptes, ce qui lui permettra de n'enregistrer ses créances et ses dettes qu'à la clôture de l'exercice. Les modalités de cette présentation simplifiée seront fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

L'article **L. 2325-46** autorise, sous conditions, l'utilisation d'une **présentation comptable ultra-simplifiée**.

En effet, par dérogation à l'article L. 2325-45, le comité d'entreprise dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret pourra s'acquitter de ses obligations comptables :

- en tenant un livre retraçant chronologiquement le montant et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit ;
- et en établissant une fois par an un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et ses engagements en cours.

Le contenu et les modalités de présentation de cet état seront également définis par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

L'article **L. 2325-47** est relatif à l'**obligation d'informer sur les transactions significatives**.

Il prévoit que le comité d'entreprise doit fournir des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Elles seront fournies dans l'annexe de ses comptes pour le comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-45 (présentation normale ou simplifiée) et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50 (rapport de gestion) pour le comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-46 (présentation ultra-simplifiée).

L'article **L. 2325-48** porte sur **l'obligation d'établir des comptes consolidés**.

Lorsque l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce (par exemple, en détenant directement ou indirectement la majorité des droits de vote dans une autre entreprise) dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés à l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret, le comité d'entreprise doit établir des comptes consolidés dans les conditions prévues par l'article L. 233-18 du code de commerce¹.

Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés seront fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.

L'article **L. 2325-49** fixe les **conditions d'approbation des comptes consolidés**.

Ces comptes seront arrêtés par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus, selon des modalités prévues par le règlement intérieur.

Les documents ainsi arrêtés seront mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes.

Ils devront être approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes seront approuvés devra porter sur ce seul sujet et faire l'objet d'un procès-verbal spécifique.

Les dispositions du présent article s'appliqueront également à la présentation comptable ultra-simplifiée.

L'article **L. 2325-50** rend **obligatoire l'élaboration d'un rapport de gestion**.

Ce rapport du comité d'entreprise devra présenter des informations qualitatives sur ses activités et sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise. Il sera établi par le comité selon des modalités prévues par son règlement intérieur.

Lorsque le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport devra porter sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle.

Le contenu de ce rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité d'entreprise doit présenter une comptabilité normale, simplifiée ou ultra-simplifiée.

¹ L'article L. 2325-48 du code du travail prévoit que les sociétés commerciales doivent établir des comptes consolidés annuels et un rapport de gestion, dès lors qu'elles contrôlent de manière exclusive ou conjointe une ou plusieurs autres entreprises ou qu'elles exercent une influence notable sur celles-ci.

Ce rapport devra être présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière spécifique mentionnée à l'article L. 2325-49.

L'article **L. 2325-51** prévoit **les règles de publicité des comptes et du rapport de gestion.**

Au plus tard trois jours avant la réunion spécifique en séance plénière, le ou les membres du comité d'entreprise chargés d'arrêter les comptes du comité devront communiquer les comptes annuels et le rapport de gestion, ou le cas échéant sa comptabilité ultra-simplifiée, aux membres du comité d'entreprise.

L'article **L. 2325-52** est relatif à **l'information des salariés.**

Il oblige le comité d'entreprise à porter à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes ou, le cas échéant, sa présentation ultra-simplifiée, accompagnés du rapport de gestion.

L'article **L. 2325-53** porte sur **l'obligation de nommer un commissaire aux comptes.**

Lorsque le comité d'entreprise dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés à l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret, il est tenu de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant distincts de ceux de l'entreprise.

Le comité d'entreprise doit alors nommer deux commissaires aux comptes.

Le coût de la certification des comptes sera pris en charge par le comité d'entreprise sur sa subvention de fonctionnement.

L'article **L. 2325-54** définit les **missions du commissaire aux comptes lorsqu'il relève des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise.**

Dans un premier temps, il doit en informer le secrétaire et le président du comité d'entreprise dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

A défaut de réponse du secrétaire du comité d'entreprise dans un délai fixé par ce même décret, ou si celle-ci ne permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes doit établir un rapport spécial.

Il doit ensuite inviter, par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité d'entreprise, l'employeur à réunir le comité d'entreprise afin que ce dernier délibère sur les faits relevés.

Le commissaire aux comptes doit être convoqué à cette réunion, qui se tient dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'Etat.

Dans un second temps, le commissaire aux comptes doit informer de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communiquer les résultats, dans les cas de figure suivants :

- en l'absence de réunion du comité d'entreprise dans le délai prévu ;
- en l'absence de convocation à cette réunion ;
- ou si, à l'issue de la réunion du comité d'entreprise, il constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation.

Les dispositions du I de l'article L. 611-2 du code de commerce sont applicables dans les mêmes conditions au comité d'entreprise. Autrement dit, les responsables du comité d'entreprise peuvent être convoqués par le président du tribunal de grande instance, qui peut obtenir des informations économiques et financières du comité d'entreprise de tous les services concernés (administration publique, organismes de sécurité et de prévoyance sociales, services chargés de la centralisation des risques bancaires et des incidents de paiement).

Le président du tribunal de grande instance exerce les mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués au président du tribunal de commerce.

Dans un troisième temps, six mois maximum à compter du déclenchement de la procédure, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il l'avait interrompue lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'une procédure de conciliation (article L. 611-6 du code de commerce) ou de sauvegarde (article L. 620-1 du même code) a été engagée par le débiteur à l'encontre du comité d'entreprise.

Enfin, l'article L. 2325-55 prévoit que la **définition des ressources annuelles** pour l'appréciation des seuils sera précisée par décret.

- Le **paragraphe II** complète la section 6 « commission » du même chapitre V relatif au fonctionnement du comité d'entreprise avec une sous-section 6 « commission des marchés », qui comprend quatre articles.

L'article L. 2325-34-1 prévoit que cette commission des marchés est **obligatoire** dans les comités d'entreprises qui ne sont pas autorisés à utiliser une **comptabilité simplifiée**.

L'article L. 2325-34-2 fixe les **missions de cette commission des marchés**.

Le comité d'entreprise devra déterminer, sur proposition de la commission des marchés, les critères de choix des fournisseurs et des prestataires et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.

La commission des marchés devra choisir les fournisseurs et les prestataires du comité d'entreprise. Elle rendra compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité d'entreprise selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.

L'article **L. 2325-34-3** indique que les membres de la commission des marchés doivent être **désignés par le comité d'entreprise** parmi ses membres titulaires.

En outre, **le règlement intérieur** du comité d'entreprise devra fixer les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.

Enfin, l'article **L. 2325-34-4** oblige la commission des marchés à établir un **rapport d'activité annuel**, joint en annexe au rapport de gestion.

• Le **paragraphe III** modifie les articles relatifs au **comité central d'entreprise**.

En premier lieu, le projet de loi insère un nouvel article **L. 2327-12-1**, qui prévoit que le comité central d'entreprise doit déterminer, dans un **règlement intérieur**, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le titre II « comité d'entreprise », y compris les nouvelles dispositions relatives à la transparence des comptes.

En deuxième lieu, le texte insère un nouvel article L. 2327-14, qui prévoit que les dispositions de la section 10 « établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise » s'appliqueront au comité central d'entreprise dans des conditions déterminées par décret.

En troisième lieu, le projet de loi complète l'article **L. 2327-16**, relatif à la **gestion des activités sociales et culturelles dans les entreprises dotées d'un comité central**.

Le droit en vigueur prévoit que les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes. Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.

Le projet de loi maintient ces dispositions tout en prévoyant qu'en cas de transfert de la gestion d'activités sociales et culturelles, ce transfert doit faire l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise. Cette convention devra comporter des clauses conformes à des clauses-types déterminées par décret.

• Le **paragraphe IV étend les nouvelles règles** d'établissement des comptes prévues au I et les règles relatives à la commission des marchés mentionnées au II à **toutes les structures assimilables à un comité d'entreprise**. Un décret en Conseil d'Etat fixera les conditions dans lesquelles ces règles s'appliquent à la caisse centrale d'activités sociales, aux caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale et au comité de coordination mentionnés à l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz¹.

• Enfin, le **paragraphe V prévoit un échelonnement des dates d'entrée en vigueur des dispositions de l'article 19**.

Ainsi, à l'exception des nouvelles dispositions de l'article L. 2327-16 du code du travail (qui porte sur l'obligation d'établir une convention entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise en cas de transfert de gestion des activités sociales et culturelles), les dispositions du I à III s'appliqueront pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, les dispositions des articles L. 2325-48, L. 2325-53 et L. 2325-54 du même code, qui traitent de l'obligation de certification des comptes, s'appliqueront pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Les principaux amendements adoptés en commission ont visé à :

- obliger la désignation d'un trésorier dans les comités d'entreprise dont les ressources excèdent 153 000 euros par an ;

- insérer dans le code du travail un nouvel article L. 2325-50-1, pour obliger le trésorier du CE ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes, à présenter, lors de la réunion d'examen et d'approbation des comptes annuels, un rapport sur les conventions passées directement ou indirectement par le comité d'entreprise et l'un des membres ;

- insérer dans le même code un nouvel article L. 2325-54-1, pour préciser que les comptes annuels, et le cas échéant, les documents liés à la comptabilité ultra-simplifiée ou à la comptabilité avec présentation simplifiée, doivent être conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice ;

¹ Cet article indique que le statut national, qui s'applique à tout le personnel de l'industrie électrique et gazière en situation d'activité ou d'inactivité, prévoit un budget des activités sociales du personnel. Les ressources affectées à ce budget sont réparties entre des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale des industries électriques et gazières (dites C.A.S.). Une caisse centrale d'activités sociales du personnel des industries électriques et gazières (dite C.C.A.S.) est quant à elle chargée de gérer les activités sociales dont le caractère général ou l'importance exigent qu'elles soient gérées sur le plan national. La coordination entre ces différentes caisses est assurée par un comité de coordination représentant les conseils d'administration des caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale.

- restreindre le champ d'application obligatoire de la commission des marchés aux contrats dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret (qui pourrait s'élever, selon le rapporteur, autour de 20 000 ou 30 000 euros).

En séance publique, deux amendements identiques présentés par le rapporteur et le groupe socialiste, républicain et citoyen, ont indiqué que tout comité d'entreprise dont les ressources dépassent 153 000 euros mais qui ne remplit pas deux des trois critères fixés par décret (employer plus de 50 salariés, disposer d'un bilan supérieur à 1,55 million d'euros, disposer de ressources supérieurs à 3,1 millions d'euros), devra confier la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable. Si au moins deux de ces critères sont remplis, le recours à un commissaire aux comptes demeure obligatoire.

TITRE III

INSPECTION ET CONTRÔLE

Article 20

(art. L. 4416-1 ; L. 4721-8 ; L. 4722-1 ; L. 4722-2 ; L. 4723-1 ; L. 4723-2 ; L. 4731-1 à L. 4731-5 ; L. 4732-1 à L. 4732-3 ; L. 4741-3 ; L. 4741-9 ; L. 4751-1 ; L. 4751-2 ; L. 4751-3 [nouveau] ; L. 8111-1 ; L. 8112 -1 [nouveau] ; L. 8112-2 à L. 8112-5 ; L. 8113-4 et L. 8113-5 [nouveaux] ; L. 8113-7 ; L. 8114-1 ; L. 8114-4 à L. 8114-7 [nouveaux] ; L. 8115-1 à L. 8115-8 [nouveaux] ; L. 8122-1 et L. 8122-2 [nouveaux] ; L. 8123-2 ; L. 8123-4 du code du travail ; art. 524 du code de procédure pénale ; art. L. 511-1 du code minier ; art. L. 616-1 ; L. 623-1 ; L. 642-1 ; L. 645-1 ; L. 647-1 et L. 646-1 du code de la sécurité intérieure)

Réforme de l'inspection du travail

Objet : Cet article propose une réorganisation territoriale du système d'inspection du travail ; il renforce les pouvoirs d'investigation et de vérification des agents de contrôle et relève le plafond de la peine en cas de délit d'obstacle ; il crée de nouveaux dispositifs comme l'arrêt de travaux et d'activité, les amendes administratives et les transactions pénales, tout en ouvrant la possibilité au Parquet de recourir aux ordonnances pénales ; enfin, il habilite le Gouvernement à prendre deux ordonnances.

I - Le dispositif proposé

Cet article comprend 7 paragraphes.

- Le **paragraphe I** modifie la quatrième partie du code du travail relatif à la santé et à la sécurité et plus particulièrement le livre VII portant sur les modalités de contrôle.

Le 1° de l'article 20 modifie en profondeur l'article **L. 4721-8**, relatif à la **mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire**.

Le premier alinéa de cet article prévoit actuellement que l'inspecteur du travail doit procéder à une mise en demeure de l'employeur avant de recourir à un arrêt temporaire de l'activité. Cette mise en demeure doit se fonder sur un contrôle réalisé par un organisme à la demande de l'inspecteur du travail, et démontrer que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR), à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration.

Si à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure une nouvelle vérification montre que la concentration en CMR persiste, alors l'inspecteur du travail peut procéder à un arrêt temporaire d'activité dans les conditions prévues à l'article L. 4731-2.

Le projet de loi propose deux modifications.

D'une part, le texte ne vise plus seulement l'inspecteur du travail mais il mentionne les agents de contrôle de l'inspection du travail tels que définis dans la nouvelle rédaction de l'article L. 8112-1 du code du travail (agents en unité de contrôle, responsable d'une unité de contrôle, membre du groupe national de contrôle, d'appui et de veille de l'inspection du travail). C'est pourquoi le projet de loi supprime par coordination le dernier alinéa de l'article L. 4721-8, qui prévoit que le contrôleur du travail peut mettre en œuvre la procédure de mise en demeure préalable à l'arrêt de travaux, uniquement s'il a reçu une délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.

D'autre part, le texte prévoit que deux infractions justifient une mise en demeure :

- le dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) comme le prévoit le droit en vigueur ;

- le défaut ou l'insuffisance de mesures et moyens de prévention par rapport aux agents CMR. Plus précisément, le projet de loi vise les dispositions du chapitre II relatifs aux mesures de prévention des risques chimiques du titre I^{er} du livre IV de la quatrième partie. Ce chapitre comprend l'article unique L. 4412-1, qui prévoit que les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le 2^o modifie l'article L. 4722-1 relatif aux **demandes de vérifications, d'analyses et de mesures**.

Le droit en vigueur dispose que l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques. Trois cas de figure sont prévus :

- la vérification de l'état de conformité des installations et des équipements ;

- la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;

- l'analyse de substances et préparations dangereuses.

Le projet de loi procède à deux modifications à l'article L. 4722-1.

D'une part, il supprime la référence aux « nuisances physiques ».

D'autre part, il propose une nouvelle rédaction pour le troisième cas de recours à un contrôle technique, qui étend considérablement son champ d'application. Désormais, le contrôle pourra porter sur l'analyse de toutes matières, y compris les substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs.

Le 3° assure une coordination juridique à l'article L. 4722-2 qui traite des **organismes et personnes chargées de procéder aux mesures et vérifications**.

Cet article prévoit que les « vérifications » et « mesures » mentionnées à l'article L. 4722-1 sont réalisées par des organismes ou des personnes désignés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le projet de loi précise que les organismes ou les personnes concernées peuvent également procéder à des « analyses ».

Le 4° assure également des coordinations juridiques à l'article L. 4723-1, qui définit **les règles de recours contre les décisions de l'administration du travail**.

Cet article prévoit actuellement que si l'employeur entend contester la mise en demeure du directeur de la Direccte prévue à l'article L. 4721-1 (non-respect des principes généraux de prévention, ou infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité), il doit exercer un recours devant le ministre chargé du travail.

S'il entend contester la mise en demeure de l'inspecteur du travail et du contrôleur du travail préalable au procès-verbal prévue à l'article L. 4721-4, ainsi que la demande de vérification prévue à l'article L. 4722-1, l'employeur doit exercer un recours devant le directeur régional de la Direccte.

Le refus opposé à ces deux types de recours doit être motivé.

Le projet de loi conserve ces dispositions mais précise que le directeur de la Direccte est également destinataire des recours contre :

- la mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionnée à l'article L. 4721-8 (risque CMR) ;

- les demandes d'analyse et de mesure visées à l'article L. 4722-1.

Le 5° abroge l'article L. 4723-2, qui prévoit qu'en cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité prévu à l'article L. 4721-8, celui-ci peut **saisir le juge judiciaire** dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Le 6° modifie en profondeur l'article L. 4731-1 relatif aux **arrêts temporaires de travaux ou d'activité**.

Le droit en vigueur prévoit que sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6¹.

L'inspecteur peut notamment prescrire l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :

- soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;
- soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;
- soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.

Le dernier alinéa de l'article L. 4731-1 prévoit que le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.

Le projet de loi procède à plusieurs modifications majeures.

En premier lieu, il transforme cet arrêt de chantier en un arrêt temporaire de travaux ou d'activité quel que soit le secteur concerné, en supprimant la référence aux chantiers du bâtiment et des travaux publics.

En deuxième lieu, le recours à l'arrêt d'activité relèvera de la compétence de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Par coordination, le projet de loi supprime le dernier alinéa de l'article L. 4731-1.

En troisième lieu, l'arrêt d'activité ne concernera plus seulement les salariés, mais s'étendra à tous les travailleurs.

En quatrième lieu, l'arrêt d'activité pourra concerner tous les travaux en lien avec l'amiante. Le projet de loi conserve la référence aux travaux de retrait d'amiante, mais il remplace la notion de confinement par celle d'encapsulage, qui est utilisée dorénavant dans la réglementation. Surtout, le projet de loi vise désormais les risques liés :

- aux opérations d'encapsulage de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant ;

¹ Cet article prévoit que des décrets en Conseil d'Etat déterminent les modalités de l'évaluation des risques et de la mise en œuvre des actions de prévention pour la santé et la sécurité des travailleurs ; les mesures générales de santé et de sécurité ; les prescriptions particulières relatives soit à certaines professions, à certains modes de travail ou à certains risques ; les conditions d'information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier ; enfin, les conditions dans lesquelles les formations à la sécurité sont organisées et dispensées.

- et aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante.

En cinquième lieu, l'agent de contrôle pourra également ordonner l'arrêt temporaire de l'activité lorsqu'il constatera que la cause de danger résulte :

- soit de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants ;

- soit du risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;

- soit du risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension (en-dehors des opérations prévues au chapitre IV « opérations sur les installations électriques et dans leur voisinage » du titre IV « autres activités et opérations » du livre V « prévention des risques liés à certaines activités ou opérations » du livre IV du code du travail).

Le 7° traite de l'article **L. 4731-2** relatif à **l'arrêt temporaire d'activité en cas de risque chimique**, évoqué précédemment.

Le premier alinéa prévoit qu'à l'issue du délai indiqué dans une mise en demeure notifiée en application de l'article L. 4721-8 et après vérification par un organisme mentionné à cet article, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée si le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance chimique CMR persiste.

Le second alinéa dispose que le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.

Le projet de loi maintient ces dispositions tout en apportant deux modifications :

- il supprime l'obligation de se référer à une vérification par un organisme de contrôle avant de prononcer l'arrêt temporaire d'activité ;

- ce pouvoir est étendu à tous les agents de contrôle tels que définis au nouvel article L. 8112-1.

Le 8° concerne l'article **L.4731-3** relatif à la **levée de l'arrêt temporaire de travaux ou d'activité**.

Le premier alinéa de cet article dispose actuellement que lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un arrêt temporaire de travaux ou d'activité, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail.

Le second alinéa prévoit qu'après vérification, l'inspecteur du travail autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.

Le dernier alinéa indique que le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.

Le projet de loi maintient ces dispositions mais remplace la référence aux inspecteurs et contrôleurs du travail par celle d'agent de contrôle de l'inspection du contrôle, et supprime en conséquence le dernier alinéa.

Le 9° modifie l'article **L. 4731-4** relatif au **recours de l'employeur à l'encontre des décisions d'arrêt de travaux ou d'activité**.

Le droit actuel prévoit qu'en cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en œuvre de la procédure d'arrêt des travaux ou de l'activité, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

Le projet de loi dispose que ce recours se fera désormais devant le juge administratif et non plus judiciaire.

Le 10° concerne l'article **L. 4731-5** qui porte sur **les conséquences de la décision d'arrêt temporaire de travaux sur les salariés**.

Le droit en vigueur indique que la décision d'arrêt temporaire de travaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail prise en application du présent chapitre ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.

Le projet de loi précise que ces dispositions s'appliquent également aux décisions d'arrêt temporaire d'activité, et remplace les termes d'inspecteur et du contrôleur du travail par celui d'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Le 11° procède à des coordinations juridiques en lien avec **les procédures de référé**¹ :

- il remplace l'intitulé du chapitre II « Procédures de référé » du titre III « mesures et procédures d'urgence » par l'intitulé « le référé judiciaire » ;

- il substitue l'expression « juge judiciaire statuant en référé » à celle de « juge des référés » utilisé aux articles L. 4732-1, L. 4732-2 et L. 4732-3, qui sont regroupés sous le chapitre évoqué précédemment.

Le 12° propose une nouvelle rédaction pour l'article **L. 4741-3**, qui fixe la **sanction en cas de non-respect de l'arrêt temporaire de travaux**.

¹ L'inspecteur du travail peut saisir le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation de certaines dispositions du code du travail en lien avec la santé et la sécurité.

Cet article dispose actuellement que le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail en application de l'article L. 4731-1 (arrêt temporaire de travaux ou d'activité) est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le projet de loi conserve la pénalité de 3 750 euros, mais supprime l'emprisonnement d'un an et se réfère aux mesures prises par le directeur de la Direccte plutôt qu'aux mesures de l'inspecteur du travail.

Le 13° du I de l'article 20 introduit la possibilité pour les agents de contrôle de l'inspection du travail de prononcer des **amendes administratives**, à travers la création d'un titre V de livre VII sur les contrôles, après le titre IV consacré aux dispositions pénales, qui comprend les articles L. 4751-1 et L. 4751-2.

Le premier alinéa de l'article **L. 4751-1** prévoit que si l'employeur ne se conforme pas aux décisions prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 lorsqu'il applique les articles L. 4731-1 (arrêt temporaire de travaux ou d'activité) ou L. 4731-2 (arrêt temporaire de l'activité après mise en demeure), l'autorité administrative compétente peut prononcer une amende au plus égale à 10 000 euros par travailleur concerné par le manquement.

Le deuxième alinéa indique que l'autorité administrative, pour fixer le montant de l'amende, prend en compte les circonstances et la gravité de l'infraction, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.

Le troisième alinéa prévoit que cette amende est prononcée et recouvrée dans les conditions prévues aux articles L. 8115-5 et L. 8115-7 (ces deux articles sont introduits par le présent article 20 et seront présentés plus bas : le premier accorde un délai d'un mois à l'employeur pour présenter ses observations, le second indique que les amendes sont recouvrées selon les modalités prévues pour les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine).

Le dernier alinéa indique que l'employeur peut contester la décision de l'administration conformément aux dispositions de l'article L. 8115-6 (cet article est également introduit par le présent article 20 : l'employeur pourra contester la décision de l'administration devant le tribunal administratif, à l'exclusion de toute autre forme de recours).

Le premier alinéa de l'article **L. 4751-2** prévoit que si l'employeur ne se conforme pas aux demandes de vérifications, d'analyses ou de mesures prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail en application de l'article L. 4722-1 et aux dispositions réglementaires prises pour son application, l'autorité administrative peut prononcer une amende au plus égale à 10 000 euros.

Le deuxième alinéa prévoit que cette amende est prononcée et recouvrée dans les conditions prévues aux articles L. 8115-5 et L. 8115-7, évoquées précédemment, mais aussi L. 8115-4 (cet article, introduit également par le présent article 20, prévoit que pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges).

Enfin, le dernier alinéa indique que l'employeur peut contester la décision de l'autorité administrative conformément aux dispositions de l'article L. 8115-6.

• Le **paragraphe II** de l'article 20 apporte de nombreuses modifications au livre I^{er} « inspection du travail » de la huitième partie du même code consacrée au contrôle de l'application de la législation du travail.

Le 1^o rétablit l'article **L. 8111-1** et dispose que les fonctions d'agent de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des **agents de contrôle assimilés** dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Le 2^o abroge par coordination l'article **L. 8112-3**, qui dispose que lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.

Le 3^o prévoit que **l'intitulé du chapitre II du titre I^{er}** « compétences et moyens d'intervention » sera désormais « compétence des agents de contrôle de l'inspection du travail ». En outre, le projet de loi supprime les sections consacrées aux inspecteurs du travail et aux contrôleurs du travail.

Le 4^o insère, avant les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 (qui deviennent respectivement les articles L. 8112-2 et L. 8112-3), un article L. 8112-1 sur la définition des agents de contrôle de l'inspection du travail, qui regroupe les membres des corps des inspecteurs et contrôleurs du travail qui sont :

- soit affectés dans une section d'inspection du travail au sein d'une unité de contrôle ou dans une unité régionale de contrôle ;
- soit responsables d'une unité de contrôle ;
- soit membres du groupe national de contrôle, d'appui et de veille de l'inspection du travail.

Le 5^o remplace, dans les actuels articles **L. 8112-1** (définition des missions des inspecteurs du travail) et **L. 8112-2** (la liste de toutes les infractions que peuvent relever les inspecteurs du travail, comme les actes de discrimination, de harcèlement ou encore l'interdiction de fumer sur le lieu de travail), la référence d'inspecteurs du travail par celle d'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Le 6° propose une nouvelle rédaction pour les articles **L. 8112-4** et **L. 8112-5**, qui traitent respectivement du contrôle de **l'application du code du travail à certaines professions** et du **lien hiérarchique entre les contrôleurs et les inspecteurs du travail**.

L'article **L. 8112-4** prévoit actuellement qu'un décret détermine les modalités de contrôle de l'application des dispositions du présent code aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Le projet de loi prévoit, en son premier alinéa, que les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 exercent leurs missions sur le territoire d'une unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le deuxième alinéa indique que lorsque la loi prévoit la compétence exclusive de l'inspecteur du travail, celui-ci l'exerce dans la ou les sections d'inspection auxquelles il est affecté de manière permanente ou temporaire, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

L'article **L. 8112-5** prévoit actuellement que les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.

Le projet de loi propose une nouvelle rédaction pour cet article.

Tout d'abord, par exception aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 8112-4, les agents de contrôle de l'inspection du travail exercent leurs missions sur le territoire de la région lorsqu'ils sont affectés à une unité régionale de contrôle ou lorsqu'ils concourent à une mission régionale de prévention et de contrôle de risques particuliers.

En outre, les agents de contrôle affectés dans une section d'une unité de contrôle interdépartementale ou interrégionale exerceront leurs missions sur le territoire de l'unité de contrôle et sur le territoire de l'unité territoriale de la Direccte dans laquelle ils ont été nommés.

Le 7° propose une nouvelle rédaction pour l'article **L. 8113-4**, relatif au **droit d'accès des agents de contrôle aux documents**, et supprime de fait l'article **L. 8113-5**.

L'article L. 8113-4 prévoit actuellement que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.

L'article L. 8113-5 dispose pour sa part que les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application relatives aux discriminations, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à l'exercice du droit syndical.

Le projet de loi comprend une nouvelle rédaction pour l'article L. 8113-4 : désormais, au cours de leurs visites, les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent, sauf secret protégé par la loi, se faire communiquer et prendre copie des documents qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, quel que soit leur support.

Le 8° prévoit que **la section 4 du chapitre III « Prérogatives et moyens d'intervention » du titre I^{er} « Compétences et moyens d'intervention »** ne s'intitulera plus « Recherche et constatation des infractions » mais « **Recherche et constatation des infractions ou des manquements** ».

Le 9° modifie l'article L. 8113-7, qui porte sur les **modalités de transmission des procès-verbaux** par les inspecteurs et contrôleurs du travail.

Le premier alinéa de cet article prévoit que les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.

Le second alinéa indique que les procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'Etat dans le département.

Le dernier alinéa précise qu'avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visé au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.

Le projet de loi modifie l'article L. 8113-7 sur deux points :

- il remplace les termes d'inspecteurs du travail et de contrôleurs du travail par celui d'agents de contrôle de l'inspection du travail ;

- il complète le dispositif en vigueur avec un alinéa qui prévoit que lorsqu'il constate des infractions pour lesquelles une sanction administrative est prévue par l'article L. 8115-1 (cet article est introduit par le présent article 20 du projet de loi est fait l'objet d'une présentation *infra*), l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, lorsqu'il n'a pas transmis de procès-verbal au procureur de la République, adresser un rapport motivé à l'autorité administrative compétente, dans le cadre de la procédure prévue à ce même article.

Le 10° prévoit de regrouper les articles L. 8114-1 à L. 8114-3 dans une section 1 intitulée « Obstacles et outrages », au sein du chapitre IV « Dispositions pénales » du titre I^{er} « Compétences et moyens d'intervention ».

Le 11° modifie l'article L. 8114-1 relatif au **délit d'obstacle**.

Le droit en vigueur prévoit que le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.

Le projet de loi procède à deux modifications :

- il multiplie l'amende par dix, pour atteindre 37 500 euros ;
- il remplace les termes d'inspecteur et de contrôleur du travail par celui d'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Le 12° créé une section 2 intitulée « **transaction pénale** », qui comprend quatre nouveaux articles (L. 8114-4 à L. 8114-7).

L'article L. 8114-4 prévoit que l'autorité administrative compétente peut, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, transiger avec les personnes physiques ou les personnes morales sur la poursuite des contraventions et délits punis d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an prévus. Seuls les **six domaines d'infraction** suivants sont concernés par la transaction pénale :

- livres II « Contrat de travail » et III « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée » de la première partie du code du travail « Les relations individuelles de travail » ;

- titre VI « Application des conventions et accords collectifs » du livre II relatif à la négociation collective et aux conventions et accords collectifs de travail de la deuxième partie « Les relations collectives du travail » ;

- livres I^{er} « Durée du travail, repos et congés », II « Durée du travail, répartition et aménagement des horaires » et IV « Congés payés et autres congés » de la troisième partie relative à la durée du travail, au salaire, à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale, à l'exception des dispositions mentionnées au 1° à 4° de l'article L. 8115-1 (il s'agit des dispositions introduites par le présent article 20 du projet de loi, qui permettent de prononcer des sanctions administratives en matière de durée maximale du travail, de repos, de décompte du temps de travail et de respect du Smic) ;

- quatrième partie « santé et sécurité au travail », à l'exception des dispositions mentionnées au 5° de l'article L. 8115-1 (il s'agit notamment des infractions relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement qui peuvent également faire l'objet d'une sanction administrative) ;

- titre II sur le contrat d'apprentissage du livre II de la sixième partie sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- septième partie, relative aux dispositions particulières à certaines professions et activités.

L'article **L. 8114-5** prévoit, en son premier alinéa, que la proposition de transaction est déterminée en fonction des **circonstances** et de la **gravité** de l'infraction, de la **personnalité** de son auteur, de ses **ressources** et de ses **charges**.

Le deuxième alinéa indique que la proposition doit préciser l'**amende transactionnelle** que l'auteur de l'infraction doit payer, ainsi que, le cas échéant, les **obligations** qui lui seront imposées, tendant à faire cesser l'infraction, à éviter son renouvellement ou à remettre en conformité les situations de travail. Elle fixe également les délais impartis pour le paiement et, s'il y a lieu, l'exécution des obligations.

Le dernier alinéa prévoit qu'une **copie** du procès-verbal de constatation de l'infraction doit être jointe à la proposition de transaction adressée à l'auteur de l'infraction.

Le premier alinéa de l'article **L. 8114-6** prévoit que si la proposition de transaction est acceptée par l'auteur des faits, elle doit être ensuite soumise au procureur de la République pour homologation.

Le deuxième alinéa dispose que l'acte par lequel le procureur de la République homologue la proposition de transaction est interruptif de la prescription de l'action publique.

Le dernier alinéa prévoit que l'action publique est éteinte lorsque l'auteur de l'infraction a exécuté dans les délais impartis l'intégralité des obligations résultant pour lui de l'acceptation de la transaction.

L'article **L. 8114-7** indique que les modalités d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Le **13°** prévoit que le titre I^{er} relatif aux compétences et moyens d'intervention est complété par un **chapitre V** qui traite des **amendes administratives** et introduit 8 articles dans le code du travail (articles L. 8115-1 à L. 8115-8).

L'article **L. 8115-1** indique que l'autorité administrative compétente peut, sur **rapport motivé** de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, prononcer à l'encontre de l'employeur une amende. Cinq domaines d'infractions peuvent donner lieu à une sanction administrative.

En premier lieu, les amendes administratives peuvent concerner les dispositions relatives aux **durées maximales du travail** fixées aux articles :

- L. 3121-34 (la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder **10 heures**, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret) ;

- L. 3121-35 (au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser **48 heures** ; en cas de circonstances exceptionnelles, le plafond peut être relevé, pendant une période limitée, à **48 heures**, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine) ;

- L. 3121-36 (la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser **44 heures** ; sous condition, cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne doit pas dépasser **46 heures** ; à titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de 46 heures) ;

- et aux mesures réglementaires prises pour leur application.

En deuxième lieu, les amendes administratives peuvent s'appliquer aux dispositions relatives aux **repos** fixées aux articles :

- L. 3131-1 (tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de **11 heures consécutives**) ;

- L. 3131-2 (un accord entre partenaires sociaux peut, sous condition, déroger à la durée minimale de repos quotidien, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une **continuité du service** ou par des périodes d'intervention **fractionnées** ; sans accord entre partenaires sociaux, il peut être dérogé à cette durée minimale en cas de **travaux urgents** en raison d'un accident ou d'une menace d'accident, ou de **surcroît exceptionnel d'activité**) ;

- L. 3132-2 (le repos hebdomadaire a une **durée minimale de 24 heures consécutives** auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien) ;

- et aux mesures réglementaires prises pour leur application.

En troisième lieu, les amendes peuvent s'appliquer en cas de défaut d'établissement d'un **décompte du temps de travail** conformément à l'article L. 3171-2 (lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés) et aux dispositions réglementaires prises pour son application.

En quatrième lieu, l'agent de contrôle peut imposer des amendes en cas de manquement aux dispositions relatives à la détermination du salaire **minimum interprofessionnel de croissance** (Smic) prévues :

- à l'article L. 3231-1 (les dispositions du chapitre relatif au Smic sont applicables, outre aux employeurs de droit privé et à leurs salariés, au personnel des établissements publics à caractère industriel et commercial et au personnel de droit privé des établissements publics administratifs) ;

- à l'article L. 3231-11 (les améliorations du pouvoir d'achat intervenues depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente entrent en compte pour fixer le Smic) ;

- les mesures réglementaires prises pour l'application des deux premiers articles du code du travail.

Une amende administrative peut également être prononcée en cas de manquement aux dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à l'entreprise.

En dernier lieu, les amendes administratives peuvent résulter d'un manquement aux obligations de l'employeur relatives aux **installations sanitaires**, à la **restauration** et à l'**hébergement** prévues au chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie. Sont également concernées les mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues au chapitre IV du titre III du livre V de la même partie pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement.

L'article **L. 8115-2** prévoit que l'autorité administrative compétente doit **informer par tout moyen le procureur de la République** des suites données au rapport motivé de l'agent de contrôle.

L'article **L. 8115-3** fixe le **montant maximum de l'amende à 2 000 euros**, étant précisé que cette amende peut être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Le second alinéa prévoit que le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement.

L'article **L. 8115-4** prévoit que pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative doit prendre en compte les **circonstances** et la **gravité** du manquement, le **comportement** de son auteur ainsi que ses **ressources** et ses **charges**.

L'article **L. 8115-5** indique, en son premier alinéa, qu'avant toute décision, l'administration doit **informer par écrit la personne mise en cause** de la sanction envisagée ; elle doit porter à sa connaissance les griefs retenus à son encontre et l'inviter à présenter, dans un délai d'un mois, ses observations.

Le deuxième alinéa prévoit qu'une fois passé ce délai, l'autorité administrative peut, par décision motivée, **prononcer l'amende** et émettre le titre de perception correspondant.

Le troisième alinéa dispose que le **délai de prescription** de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de **deux années révolues** à compter du jour où le manquement a été commis.

L'article **L. 8115-6** indique que l'employeur peut **contester** la décision de l'administration devant le **tribunal administratif**, à l'exclusion de tout recours administratif.

L'article **L. 8115-7** prévoit que les amendes seront **recouvrées** selon les modalités prévues pour les créances de l'Etat étrangères à l'impôt et au domaine.

Enfin, l'article **L. 8115-8** dispose que les modalités d'application du nouveau chapitre sur les amendes administratives seront fixées par **décret en Conseil d'Etat**.

Le **14°** insère, dans le chapitre I^{er} « Echelon central » du titre II « Système d'inspection du travail », actuellement vierge de toute disposition législative, un article **L. 8121-1** sur le **groupe national de contrôle d'appui et de veille**.

Le nouvel article prévoit que ce groupe sera compétent pour des situations qui impliquent, sur l'ensemble du territoire national, une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles.

Le **15°** intègre dans le chapitre II « Services déconcentrés » du titre II « Système d'inspection du travail », les articles **L. 8122-1** et **L. 8122-2**.

L'article **L. 8122-1** prévoit que les **responsables d'unité de contrôle** assurent, notamment dans la mise en œuvre de l'action collective, l'animation, l'accompagnement et le pilotage de l'activité des agents de contrôle et d'assistance placés sous leur autorité.

L'article **L. 8122-2** indique que les responsables d'unité de contrôle peuvent être affectés dans une **section d'inspection du travail**. Ils disposent dans ce cas de la compétence de l'inspecteur du travail.

Le **16°** complète l'article **L. 8123-2**, relatif aux **médecins inspecteurs du travail**.

Cet article prévoit actuellement que les dispositions du code du travail relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article L. 4721-4, relatives aux mises en demeure.

Le projet de loi complète ces dispositions en indiquant que les médecins inspecteurs du travail ne peuvent pas appliquer les sanctions administratives prévues aux articles L. 8115-1 et suivants.

Le 17° complète le premier alinéa de l'article **L. 8123-4**, relatif aux **ingénieurs de prévention des Direccte**.

Cet alinéa prévoit actuellement que ces ingénieurs jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux articles L. 8113-1 (les inspecteurs et contrôleurs du travail ont un droit d'entrée dans tous les établissements dans lesquels ils doivent exercer leurs missions) et L. 8113-3 (les agents de contrôle peuvent réaliser tout prélèvement portant sur les matières mises en œuvre et les produits distribués ou utilisés), lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions.

Le projet de loi complète ces dispositions en prévoyant que les constats des ingénieurs peuvent être produits dans les actes et procédures des agents de contrôle.

- Le **paragraphe III** de l'article 20 abroge le 1° de l'article 524 du code de procédure pénale, qui dispose que les contraventions prévues par le code du travail ne peuvent pas être soumises à une procédure simplifiée (on parle plus couramment d'ordonnance pénale).

- Le **paragraphe IV** de l'article 20 habilite le Gouvernement, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de **dix mois** à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance la partie législative du **code du travail**, dans le but de :

- déterminer les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail prévus dans le code du travail et adapter en conséquence les dispositions de ce code qui s'y réfèrent ;

- réviser l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité au travail pour en renforcer l'efficacité au regard des infractions concernées et adapter en conséquence les dispositions du code du travail correspondantes ;

- réviser les dispositions relatives à l'assermentation des agents ;

- abroger les dispositions devenues sans objet, adapter le plan du code aux évolutions législatives et réglementaires, assurer la cohérence rédactionnelle des renvois internes au sein du code et codifier des dispositions intervenues depuis janvier 2008.

Le texte prévoit que le projet de loi de ratification de l'ordonnance devra être déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant celui de sa publication.

• Le **paragraphe V** de l'article 20 du projet de loi habilite, dans les mêmes conditions que celles exposées au IV, le Gouvernement à modifier par **ordonnance** les parties législatives du code des transports, du code rural et de la pêche maritime, du code de la sécurité sociale et du **code du travail applicable à Mayotte**, afin de :

- rendre applicables et adapter les dispositions du présent article dans les situations prévues par ces codes ;

- harmoniser les dispositions pénales en matière de santé et de sécurité au travail avec celles du code du travail ;

- actualiser les références au code du travail, remédier aux éventuelles erreurs, abroger les dispositions devenues sans objet et adapter le plan des codes aux évolutions législatives et réglementaires.

Le texte prévoit également que le projet de loi de ratification de cette seconde ordonnance devra être déposée devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant celui de sa publication.

• Le **paragraphe VI** indique que l'ensemble des dispositions du I (arrêt de travaux et d'activité et les amendes administratives correspondantes notamment) et des 7° à 13° (droit d'accès aux documents, transactions pénales et amendes administratives par exemple) et 16° et 17° (nouvelles compétences des ingénieurs de prévention des Direccte) du II entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

• Enfin, le **paragraphe VII** indique que les dispositions des 1° à 6° et des 14° et 15° du II, qui portent toutes sur la réorganisation territoriale de l'inspection du travail, entreront en vigueur selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat et au plus tard le 1^{er} janvier 2015.

Par conséquent, l'ensemble des dispositions qui ne sont pas visées aux VI et VII entreront en vigueur dès la promulgation de la présente loi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission a adopté un amendement tendant à informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou à défaut les délégués du personnel, des amendes administratives prononcées contre l'employeur.

En séance publique, les principaux amendements adoptés ont visé à :

- renforcer les repérages de l'amiante en obligeant les donneurs d'ordre, ou, à défaut, les propriétaires d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles, à réaliser un repérage avant toute opération comportant des risques d'exposition à l'amiante¹ ;

¹ Les auteurs de l'amendement soulignent que le dispositif de repérage de l'amiante prévu dans le code de la santé publique ne vise que les immeubles bâtis, et ne traite donc pas les enrobés routiers, les conduites d'égout, les équipements industriels, les navires, ou encore les matériels roulants ferroviaires.

- conserver la possibilité pour l'agent de contrôle de demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques pour déterminer le niveau d'exposition des travailleurs à des nuisances physiques ;

- subordonner la décision de l'autorité administrative compétente de prononcer une sanction administrative à l'existence d'un rapport motivé de l'agent de contrôle ;

- obliger l'autorité administrative compétente à informer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, les délégués du personnel, des sanctions administratives prononcées contre l'employeur ;

- rappeler que les agents de contrôle de l'inspection du travail sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et de décider des suites à leur apporter, et indiquer qu'ils sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées chaque année par le ministre du travail après concertation avec les partenaires sociaux ;

- élargir les compétences des agents de contrôle aux infractions relatives à la traite des êtres humains (article 225-4-1 du code pénal), et à la réduction en servitude (article 225-14-2 du même code) ;

- supprimer toute référence à une affectation temporaire de l'inspecteur du travail dans une section ;

- préciser que le droit de communication dont bénéficient les agents de contrôle ne s'applique que dans le stricte cadre de leurs missions ;

- obliger l'autorité administrative compétente à informer le CHSCT des transactions homologuées qui concernent des questions d'hygiène ou de sécurité, ou le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, dans les autres cas ;

- assurer des coordinations juridiques dans le code de la sécurité intérieure ;

- préciser que l'habilitation à légiférer par ordonnance visera à harmoniser les peines en matière d'hygiène et de sécurité, qu'elles soient pénales ou administratives.

Article 21

(art. L. 6252-4, L. 6252-6, L. 6252-7-1 [nouveau], L. 6252-8, L. 6252-9, L. 6252-12, L. 6361-3, L. 6362-2 et L. 6362-3 du code du travail)

**Renforcement du dispositif de contrôle de l'apprentissage
et de la formation professionnelle**

Objet : Cet article donne des pouvoirs accrus aux agents chargés du contrôle de l'apprentissage, dont la compétence est étendue aux structures auxquelles un CFA a délégué ses activités de formation, et aux agents chargés du contrôle de la formation professionnelle, qui pourront solliciter l'avis d'experts et s'assurer du respect par les entreprises de leurs obligations telles qu'elles sont modifiées par le présent projet de loi. Les organismes proposant des formations frauduleuses pourront être amenés à rembourser au Trésor public les sommes perçues.

I - Le dispositif proposé

1. L'élargissement du périmètre du contrôle de l'apprentissage

En plus d'un contrôle pédagogique sur les CFA, et alors que ces derniers sont également soumis à un contrôle technique et financier de la région avec laquelle ils ont passé une convention, l'Etat exerce également un contrôle administratif et financier sur l'apprentissage, en particulier sur les Octa et sur l'emploi, par les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage, des sommes perçues. Le **paragraphe I** de l'article 21 complète les moyens qui sont à sa disposition pour mener cette mission.

Il modifie tout d'abord l'article L. 6252-4 du code du travail pour ajouter au champ de ce contrôle les organismes gestionnaires de CFA et les établissements bénéficiaires de subventions versées par les collectivités territoriales.

Les articles L. 6231-2 et L. 6231-3 permettent à un CFA, par convention, de confier à une entreprise une partie des formations technologiques et pratiques normalement dispensées en son sein ou de charger un établissement d'assurer certains de ses enseignements et de fournir aux apprentis des équipements pédagogiques ou un logement¹. Ceux-ci seront désormais soumis au contrôle de l'Etat, qui s'attachera à vérifier l'exécution de la convention et les moyens mis en œuvre pour y parvenir.

¹ Sont concernés les établissements d'enseignement publics ou privés sous contrat, les établissements d'enseignement technique ou professionnel reconnus ou agréés par l'Etat ainsi que les établissements délivrant un titre d'ingénieur ou les établissements de formation et de recherche relevant de ministères autres que celui de l'éducation nationale.

L'article L. 6252-7-1 nouveau établit un droit de communication au bénéfice des agents chargés du contrôle de l'apprentissage, dès lors que les informations requises sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. Il concerne les entreprises, les institutions de sécurité sociale, les différents organismes soumis au contrôle, Pôle emploi, l'administration fiscale, les collectivités territoriales ainsi que toute administration finançant l'apprentissage.

La transmission de renseignements au profit des agents de contrôle voit, en conséquence des changements apportés à l'article L. 6252-4, son domaine d'application s'étendre aux administrations chargées des inspections administratives et financières dans les entreprises et établissements ayant conclu une convention avec un CFA (article L. 6252-8) L'obligation de présenter, en cas de contrôle, tous les documents justifiant du lien entre les charges facturées et les activités d'enseignement réalisées est également imposée à ces structures (article L. 6252-9). Enfin, si à la suite d'un contrôle une mauvaise affectation ou utilisation des fonds de l'apprentissage par ces mêmes organismes est identifiée, ils devront reverser les sommes concernées au Trésor public (article L. 6252-12).

2. De nouveaux outils pour les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle

Selon l'article L. 6361-1 du code du travail, « *l'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue* ». Au-delà des entreprises, ce contrôle concerne les principaux acteurs du secteur de la formation professionnelle : les Opcas, les organismes de formation et leurs sous-traitants ou encore les activités d'information et d'orientation conventionnée par l'Etat¹. Il porte sur l'ensemble de leurs moyens (financiers, techniques, pédagogiques) mais pas sur les qualités pédagogiques des formations².

Le **paragraphe II** de l'article 21 autorise tout d'abord les agents de contrôle à solliciter l'avis d'experts extérieurs, lorsqu'ils le jugent nécessaire, pour apprécier les moyens mis en œuvre au service d'une formation (article L. 6361-3).

Il adapte ensuite (article L. 6362-2) les devoirs des employeurs à la suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation et à l'instauration de nouveaux mécanismes de financement par l'entreprise. Ils devront justifier auprès des agents de contrôle :

- du versement au Trésor public de la pénalité due lorsqu'un salarié n'a pas bénéficié d'un entretien professionnel à intervalles réguliers et n'a pas suivi de formation ;

¹ Article L. 6361-2 du code du travail.

² Article L. 6361-3 du code du travail.

- du versement de la contribution obligatoire mutualisée de 0,55 % de la masse salariale dans les entreprises de moins de dix salariés et de 1 % de celle-ci dans les entreprises dépassant ce seuil ;

- de l'utilisation de 0,2 % de la masse salariale pour le compte personnel de formation de leurs salariés si un accord d'entreprise le prévoit.

Enfin, toute action d'un organisme de formation financée par des fonds de la formation professionnelle continue mais ne correspondant à aucune des catégories définies par le code du travail¹ devra donner lieu à un remboursement à son financeur. Si ce n'est pas le cas, l'organisme en question sera tenu de verser cette somme au Trésor public (article L. 6362-3).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales n'a adopté à cet article que des modifications d'ordre rédactionnel.

En séance, l'Assemblée nationale a par coordination avec le droit existant inscrit dans le champ de la nouvelle procédure prévue à l'article L. 6362-3, qui peut aboutir au versement au Trésor public des sommes non remboursées par l'organisme de formation à son financeur, les organismes intervenant dans la VAE ou réalisant des bilans de compétences.

Article 22

(article 27 de la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer et portant diverses dispositions relatives aux outre-mer)

Application de la loi à Mayotte

Objet : Cet article habilite le Gouvernement à prendre par ordonnance les mesures nécessaires à l'application de ce projet de loi à Mayotte et prolonge de douze mois la durée d'une habilitation accordée par une précédente loi.

I - Le dispositif proposé

L'article 38 de la Constitution autorise le Gouvernement, après y avoir été habilité par le Parlement, à prendre par ordonnance « des mesures qui sont normalement du domaine de la loi » tel qu'il est défini par l'article 34 de ce même texte. Prises en conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, elles deviennent caduques si un projet de loi de ratification n'a pas été déposé devant le Parlement dans le délai imparti par la loi d'habilitation.

¹ A son article L. 6313-1.

Dans ce cadre, le **paragraphe I** autorise le Gouvernement à adopter par ordonnance les mesures nécessaires pour rendre le présent projet de loi applicable à Mayotte et assurer sa cohérence dans les différentes législations qui y sont en vigueur. La durée de cette habilitation est de dix-huit mois à compter de la promulgation du projet de loi.

Par ailleurs, l'article 27 de la loi du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer¹ a habilité le Gouvernement, dans un délai de dix-huit mois, à modifier par ordonnances dans de nombreux domaines le droit applicable à Mayotte afin de le rapprocher de celui applicable en métropole ou de le mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne. Le **paragraphe II** de l'article prolonge de douze mois cette habilitation pour la législation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que celle des transports. Elle devrait donc expirer en mai 2015.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales n'a adopté que deux amendements rédactionnels de son rapporteur à cet article.

En séance, l'Assemblée nationale a réduit de dix-huit à douze mois la durée de l'habilitation accordée au Gouvernement pour prendre les mesures nécessaires à l'application à Mayotte de la présente loi.

¹ Loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer et portant diverses dispositions relatives aux outre-mer.

EXAMEN EN COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le mardi 11 février 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'audition de M. Michel Sapin, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, sur le projet de loi n° 1721 relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

M. Michel Sapin, ministre. – Ce projet de loi est riche, dense, et cohérent. Ses dispositions sont techniques car la réforme est profonde.

On aurait pu craindre que les négociations entre partenaires sociaux ne mènent qu'à une réforme partielle de la formation professionnelle, peu aboutie et peu pertinente, comme cela s'est produit, malheureusement, à de nombreuses reprises dans le passé. La formation professionnelle est inadaptée aux enjeux de l'économie française et des entreprises qui ont besoin d'utiliser leur seule véritable richesse, celle des compétences des hommes et des femmes qu'elles emploient. Cette réforme propose aussi une réponse au formidable défi de la promotion individuelle et personnelle, afin de réparer ce fameux ascenseur social dont tout le monde constate les dysfonctionnements.

Pendant des années, après 1971, date de sa mise en place, le système de la formation professionnelle a rendu possible une promotion sociale de grande ampleur et une montée collective en compétences décisive pour toute la société française. Mais la progression s'est tarie ; et bien souvent ne plus progresser signifie régresser. Il fallait réformer.

Je craignais que les partenaires sociaux ne choisissent le plus petit dénominateur commun. Ce ne fut heureusement pas le cas. Ils ont préféré changer de paradigme, grâce à un concept nouveau, le compte personnel de formation (CPF), né avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi et que le projet de loi transforme en réalité tangible.

Beaucoup d'entre nous, sur tous les bancs, souhaitaient un compte personnel attaché à la personne et non plus au statut, portable quelle que soit la situation administrative et d'emploi, quels que soient le cursus professionnel et les accidents éventuels de parcours professionnel, à commencer par le chômage. Il s'agit d'une révolution, aussi profonde que tranquille. Le projet de loi ne traite pas seulement de formation professionnelle : il comporte des avancées significatives en matière de démocratie sociale et de réforme l'inspection du travail.

Il ne s'agit pas pour autant d'un texte fourre-tout, mais d'un ensemble cohérent. En effet, la formation professionnelle inclut l'alternance. Pour réformer globalement, nous devons l'améliorer. Il fallait aussi traiter une question épineuse, qui a donné lieu à de nombreux rapports, parfois secrets, celle du lien, historique, entre le financement de la formation professionnelle et le financement du paritarisme. Beaucoup d'entre nous, quelle que soit notre couleur politique, ont trouvé ce lien étrange, parfois préjudiciable. Le projet de loi, fruit d'un dialogue avec les partenaires sociaux, règle cette question, revenue sur le devant de l'actualité depuis une décision de justice récente. Les deux financements sont chacun confortés, mais rendus indépendants l'un de l'autre. La réforme de la formation professionnelle aurait été incomplète si elle n'avait pas traité cette question.

Le paritarisme et le dialogue social supposent des règles de représentativité claires et incontestables. Dès lors que la loi ouvre de nouveaux espaces de négociation au sein des entreprises, il est nécessaire de disposer de représentants à la légitimité incontestée. Quel est le critère le plus objectif de cette légitimité ? La représentativité. La réforme a été réalisée du côté syndical, grâce à Gérard Larcher, dont je salue l'action. Mais la question de la représentativité patronale restait pendante. Nous comblons ce manque.

Ce texte renforce la décentralisation et le pouvoir des régions. Que n'aurait-on pas dit si une réforme de la formation professionnelle ne traitait ni du pouvoir des régions ni de sa gouvernance au niveau territorial ? C'est au plus près du tissu économique et des besoins des territoires qu'un pilotage a du sens et est efficace.

Quelle aurait été la portée de cette grande réforme si nous ne nous étions pas interrogés sur les moyens de mon ministère pour la faire respecter ? Il fallait renforcer les pouvoirs de mon administration avec une inspection du travail forte et organisée pour répondre aux défis d'aujourd'hui.

Le projet de loi est le fruit du dialogue social : l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle, de larges consultations sur l'apprentissage, sur le compte personnel de formation, sur la représentativité patronale et sur la réforme du ministère, au cours de laquelle plus de 3 000 agents se sont exprimés. Le projet de loi en tire une vision consolidée, globale et cohérente. Comme la loi de sécurisation de l'emploi, il s'agit d'un texte fondateur, voire refondateur. Telle est ma conviction : la réforme est possible, en France, par le dialogue, avec des gagnants des deux côtés, en dépassant les conflits d'intérêts grâce à la négociation et au compromis, chacun en sortant la tête haute, fier d'avoir contribué à la transformation du système. Il est impossible d'agir avec brutalité et de manière unilatérale. On ne peut réformer qu'avec les acteurs, lorsque ceux-ci mettent leur expertise au profit du changement.

Ce texte, dans le droit fil de la loi de sécurisation de l'emploi, met en œuvre l'innovation majeure que constitue le compte personnel de formation. Il réoriente les fonds vers ceux qui en ont le plus besoin : les demandeurs d'emploi, les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance et les salariés des petites entreprises. Il fait également le pari de la responsabilisation des acteurs, avec la suppression du fameux taux de 0,9 % de la masse salariale consacré légalement au plan de formation de

l'entreprise. Ainsi, la formation d'adaptation au poste de travail relèvera de chaque entreprise, indépendamment de toute obligation de financement. L'obligation de financer se portera sur d'autres actions de formation professionnelle, d'intérêt général. Nous croyons en la responsabilité des acteurs et nous leur en donnons les moyens.

Avec ce texte, les dépenses de formation ne sont plus considérées comme une obligation légale, mais comme un investissement au sein de l'entreprise, et même indépendamment du statut de la personne. Les chômeurs sont d'anciens salariés mais aussi de futurs salariés. Les entreprises ont intérêt à contribuer à la formation des chômeurs : combien de postes restent vacants, faute de personnel qualifié ?

Ce projet fait le pari du dialogue social, conformément au choix de ce Gouvernement. Au niveau collectif, ce dialogue se nouera avec les institutions représentatives du personnel, dans le cadre de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation et l'abondement du CPF, ainsi qu'avec les organisations syndicales, dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le volet « démocratie sociale » du projet de loi parachève des années de réflexions sur la représentativité, en tranchant la question laissée pendante de la représentativité patronale, mais aussi en traitant, enfin, la question du financement des partenaires sociaux. Le dialogue social apparaissait trop souvent comme une « boîte noire ». Il sera désormais exemplaire et concernera toutes les organisations syndicales et patronales.

Ce texte apporte ensuite des modifications profondes à la formation professionnelle. L'ANI du 14 décembre dernier, puis le projet de loi, marquent l'aboutissement de dix années de négociations. Une véritable refondation était nécessaire, 40 ans après la grande loi de 1971.

Le compte personnel de formation permettra à chacun de connaître ses droits et de les conserver, quels que soient les changements professionnels. On passe d'un droit déterminé en fonction du statut à un droit attaché à la personne. Aujourd'hui, un jeune au chômage dispose de quelques droits à la formation en s'adressant à la mission locale ; les salariés acquièrent des droits au sein de l'entreprise, mais les perdent en la quittant, à l'exception des dispositions du droit individuel à la formation (DIF) qui fonctionne mal ; quant aux chômeurs, ils ont le moins de droits à la formation. Désormais, une continuité prévaudra, avec un socle minimum et des abondements supplémentaires pour ceux qui en ont le plus besoin.

Le projet comporte plusieurs dispositions sur l'emploi et l'apprentissage. Dans le prolongement de la grande conférence sociale, il s'agit de créer les conditions pour développer l'apprentissage et tenir l'objectif de 500 000 jeunes en apprentissage à la fin du quinquennat en 2017. C'est pourquoi le texte transfère la collecte de la taxe d'apprentissage aux organismes collecteurs paritaires agréés (Opca) et garantit son orientation vers le financement de l'apprentissage, tout en précisant les modalités de sa répartition, comme le Conseil constitutionnel l'a demandé. Il sécurise les parcours professionnels des apprentis, avec, en particulier,

la création du contrat d'apprentissage à durée indéterminée qui répond notamment aux attentes des TPE qui souhaitent fidéliser les apprentis qu'elles forment.

Le projet assouplit également le contrat de génération. J'entends beaucoup d'erreurs à ce sujet : il ne s'agit pas d'obliger les entreprises à signer des contrats de génération sous peine d'amende, ce qui serait absurde, mais d'ouvrir plus facilement aux entreprises de 50 à 300 salariés l'accès aux contrats de génération. Ce texte réforme aussi le financement de l'insertion par l'activité économique.

Ces avancées n'auront de portée que si elles sont concrètement appliquées. Ces droits nouveaux ne seront effectifs que s'ils sont respectés. C'est pourquoi le projet de loi comporte un titre III, très commenté, sur la réforme de l'inspection du travail. Le débat au Sénat offrira l'occasion de lever les craintes. L'inspection du travail est une institution centenaire qui fait face à un monde du travail dont les conditions économiques et sociales changent en profondeur. En effet, le véritable décideur économique est souvent une multinationale lointaine, invisible, insaisissable. Or c'est lui qu'il faut atteindre. Nous devons compléter, mais non supprimer, la réponse de terrain par une réponse plus spécialisée. Pourquoi ne pas s'inspirer des pôles de magistrats constitués contre la grande délinquance financière, pour lutter contre le travail illégal ou les abus de détachement des travailleurs européens ? Ces problèmes ne peuvent être traités entreprise par entreprise, il faut une approche globale, tout en maintenant une réponse généraliste et de proximité.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Merci pour votre pédagogie sur ce texte riche et complexe, destiné à renforcer la compétitivité des entreprises et sécuriser les parcours professionnels. Dans la feuille de route que vous aviez établie lors de la conférence sociale, vous souhaitiez que la réforme bénéficie aux salariés des TPE et aux demandeurs d'emploi. Or beaucoup craignent que cette réforme ne diminue les capacités des PME à mener leurs politiques de formation en raison de la baisse des ressources : ne se fait-elle pas au détriment de leurs salariés ?*

Comment cette loi contribuera-t-elle à développer la formation des demandeurs d'emploi, en faveur desquels le Gouvernement s'est mobilisé avec la mise en place des emplois aidés ou des 100 000 formations prioritaires ?

Certains acteurs de la formation professionnelle ont souligné le décalage entre l'entrée en vigueur de la réforme, au 1^{er} janvier 2015, et la date à partir de laquelle la nouvelle contribution sera collectée, l'année suivante. Comment les nouveaux outils seront-ils financés durant cette année de transition ?

Pourquoi modifiez-vous le régime des contrats de génération ? Quelle sera la portée des nouvelles dispositions ?

Quel sera le rôle du responsable d'unité de contrôle au sein de l'inspection du travail, nouvelle fonction qui suscite de nombreuses inquiétudes chez les agents ? Les critiques sont contradictoires : les entreprises craignent une augmentation de l'arbitraire avec la hausse des pouvoirs des inspecteurs du travail, qui pourront prononcer des amendes, tandis que d'autres craignent la remise en cause de l'indépendance des inspecteurs et des principes posés par la convention n° 81 de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Enfin, l'Assemblée nationale a adopté un amendement à l'article 11, autorisant l'Etat à transférer aux régions, selon les modalités fixées par un arrêté ministériel, les immeubles de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afp), à titre onéreux. Or ce parc est dégradé et de nombreux travaux sont nécessaires. Si le Conseil constitutionnel avait condamné un transfert gratuit en 2009 au privé, il s'agit ici de transferts entre entités publiques. Pourquoi ne peuvent-ils pas être affectés à titre gratuit ?

M. François Patriat, rapporteur pour avis de la commission des finances. – La commission des finances s'est prononcée favorablement sur les articles dont elle s'est saisie pour avis : l'article 9, sur la refonte des dispositifs de collecte ; les articles 9 bis et 9 ter qui tirent les conséquences de la censure, par le Conseil constitutionnel, de la réforme de la taxe d'apprentissage figurant dans la loi de finances rectificative pour 2013 ; l'article 15, relatif à la compensation par l'Etat des transferts de compétences en matière d'apprentissage et de formation professionnelle ; enfin, l'article 18, qui réforme le financement des organisations patronales et syndicales, en créant un fonds paritaire, alimenté par les employeurs, les organismes paritaires et l'Etat, selon des modalités qui seront précisées en loi de finances pour 2015. Nous avons adopté quatre amendements : deux sont rédactionnels, le troisième ne pose pas de difficulté. Le dernier concerne la répartition du quota libre de la taxe d'apprentissage, non affecté par les entreprises : doit-il être réparti par les organismes de collecte de la taxe d'apprentissage (Octa) de manière unilatérale ou par les régions ? Certes, il faut ménager les susceptibilités des organismes paritaires, mais les régions sont les mieux placées pour connaître la situation des centres de formation d'apprentis (CFA). Ceux-ci sont en difficulté, ils peinent à recruter des apprentis et beaucoup licencient. Ils attendent un soutien. Le texte simplifie, clarifie et optimise l'affectation des ressources consacrées aux demandeurs d'emploi. Il définit de nouveaux taux de répartition de la taxe d'apprentissage : en quoi consistent-ils ? Quels sont les avantages pour les régions et pour l'apprentissage ?

M. Michel Sapin, ministre. – Quels sont les publics prioritaires ? Les jeunes, les demandeurs d'emploi, les salariés des TPE-PME, dont l'effort de formation accompagne l'innovation et la montée en gamme.

Beaucoup d'interrogations concernent le financement de la formation dans les PME. La CGPME n'a pas signé l'accord, regrettant l'insuffisance des crédits. Mais les entreprises de moins de dix salariés bénéficient d'un système avantageux. En outre, l'Assemblée nationale a renforcé les moyens des entreprises de plus de 50 salariés, par le biais du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). Le CPF bénéficiera aux TPE-PME et non seulement aux salariés, même si ceux-ci en sont les titulaires. Ce sont autant d'éléments qui devraient rassurer les non-signataires. Du côté patronal, le Medef, a signé l'accord, tout comme l'UPA, qui y est très favorable ; seule la CGPME n'a pas signé, après des discussions nourries. Du côté syndical, seule la CGT, après, elle aussi, de nombreux débats, n'a pas signé l'accord. Le CPF est d'ailleurs issu de ses préconisations. L'opposition des non-signataires n'est donc pas absolue.

Avec le CPF, les salariés conserveront leurs droits, y compris en cas de changement d'entreprise ou de chômage. C'est une innovation considérable. Les fonds affectés par les partenaires sociaux aux demandeurs d'emplois vont d'ailleurs augmenter de plus de 50 %.

La date d'entrée en vigueur de la réforme est complexe d'un point de vue technique. D'un point de vue politique, l'ensemble de la réforme sera applicable au 1^{er} janvier 2015. La contribution sera collectée en 2015, sans décalage, et le CPF sera financé en 2015, même si la montée en puissance du dispositif sera progressive, à mesure que les salariés acquerront leurs droits.

Les entreprises de plus de 300 salariés ont l'obligation de négocier un accord mettant en œuvre le contrat de génération. Celui-ci remplace les accords sur la place des seniors et la GPEC, tout en incluant la place des jeunes. J'ai laissé du temps aux entreprises pour négocier. Le temps est venu d'appliquer les pénalités prévues par la loi. Des mises en demeure ont été prononcées ; s'il le faut, comme pour les dispositions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, des sanctions seront prises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, rien ne change ; le contrat de génération fonctionne très bien. Il est individuel ; le jeune est accompagné d'un tuteur et l'entreprise bénéficie de 4 000 euros d'aides publiques. La mise en œuvre est immédiate et les partenaires reconnaissent la simplicité du mécanisme. Les partenaires sociaux avaient souhaité instaurer une catégorie intermédiaire : dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, le contrat de génération est individuel, mais conditionné à un accord de branche ou d'entreprise. Or peu d'accords ont été signés, comme dans la métallurgie ou le bâtiment, mais seuls 5 millions de salariés sont couverts sur 17 millions. J'ai eu beau réunir les partenaires sociaux, rien n'a changé. C'est pourquoi nous avons simplifié et décidé, en accord avec les partenaires sociaux, d'étendre à ces entreprises le mécanisme en vigueur pour les entreprises de moins de 50 salariés. En contrepartie, nous avons rétabli l'obligation, qui était en vigueur avant la loi sur le contrat de génération, de signer un accord, avec des pénalités allant jusqu'à un pour cent de la masse salariale en cas d'absence d'accord. Nous n'avons rien inventé... mais repris le dispositif précédent, les polémiques sont infondées !

L'indépendance de l'inspection du travail repose sur la liberté de chaque inspecteur de signaler au procureur toute atteinte au code du travail. Cette indépendance est garantie par l'OIT, reconnue par le Conseil constitutionnel, ainsi que le Conseil d'Etat, comme un principe général du droit. L'Assemblée nationale a voté un amendement, que j'ai soutenu, qui reprend les principes fondant cette indépendance.

Dans certains cas, pour lutter contre le travail illégal, ou de grands risques sanitaires, comme l'amiante, l'action dispersée de chaque inspecteur sur son territoire n'est pas suffisante. Il faut une coordination : telle est la tâche du responsable d'unité de contrôle. En aucun cas, il ne lui appartient de se substituer à un inspecteur du travail. Il existe aussi des inspecteurs spécialisés aux niveaux régional ou national, comme en matière de lutte contre le travail illégal. Ils ne se substituent pas aux inspecteurs de terrain et les mêmes faits peuvent donner lieu à deux constatations différentes, transmises au procureur de la République qui tranche.

Enfin, le texte autorise l'inspection du travail à prononcer des sanctions administratives : méthode plus simple, plus efficace, plus rapide. Ce n'est pas une dépenalisation car l'inspecteur du travail conserve toujours la possibilité de saisir la justice. Les polémiques sont là encore infondées.

Enfin, monsieur le rapporteur, le Conseil constitutionnel censurerait une disposition prévoyant un transfert à titre gratuit aux régions des biens mis à la disposition de l'Afpa. Ce transfert doit être réalisé à titre onéreux, fût-ce au prix d'un euro...

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Le Conseil constitutionnel, en 2009, avait censuré un transfert de l'Etat vers l'association privée Afpa. Il s'agit ici d'un transfert entre collectivités publiques.

M. Michel Sapin, ministre. – L'important est de disposer d'un cadre juridique sécurisé. Actuellement, l'Afpa occupe des bâtiments qui ne lui appartiennent pas et qu'elle ne peut porter à son bilan, avec des coûts de fonctionnement élevés.

Monsieur Patriat, la nouvelle répartition de la taxe d'apprentissage sera la suivante : 56 % pour le compte d'affectation spéciale - Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (CAS-FNDMA), 23 %, dénommés le quota, pour les CFA, 21 %, dénommés le barème, pour les formations autres que l'apprentissage. Dès 2015, 100 millions de plus seront consacrés à l'apprentissage, ce qui augmentera avec la hausse de la masse salariale. Car pour la première fois, nous attribuons aux régions une ressource dynamique !

M. Jean-Noël Cardoux. – Ce texte est complexe et dense. Certains, à l'Assemblée nationale ont critiqué un texte fourre-tout. Il va au-delà de la simple transposition de l'ANI. Vous avez ajouté les dispositions sur les comités d'entreprise, le contrat de génération, l'inspection du travail et le contrat d'apprentissage. La réforme de l'apprentissage aurait mérité une concertation plus développée et plus étendue en amont avec les partenaires sociaux.

Quelle sera l'efficacité du dispositif de financement des formations des demandeurs d'emploi grâce au CPF ? La dotation dédiée à la formation des chômeurs par le FPSPP passe de 600 millions à 900 millions d'euros. La baisse de l'obligation légale diminuera les ressources des Opca, affectant d'autant les versements de leurs excédents au FPSPP. Dans ces conditions, la hausse de 300 millions d'euros est-elle garantie, d'autant que certaines politiques seront touchées comme la sécurisation des parcours professionnels ?

Avec le CPF, les chômeurs éloignés de l'emploi auront droit à 150 heures de formation ; ce n'est pas suffisant. Certes des abondements sont possibles ; mais Pôle Emploi comme les régions, se plaignent de la baisse de leurs ressources. De même, les entreprises pousseront-elles la philanthropie jusqu'à financer la formation des chômeurs ? Ne préféreront-elles pas abonder les CPF de leurs propres salariés, dont elles ont immédiatement besoin ? Au total, l'effort sera-t-il aussi significatif qu'annoncé ?

Le Gouvernement souhaite-t-il n'avoir à négocier qu'avec le seul interlocuteur représentant le patronat ? La CGPME n'a pas signé cet accord.

Certaines organisations ne font pas mystère de leur souhait de fusionner les différentes organisations patronales...

M. Michel Sapin, ministre. – *Vous voulez dire que le Medef aurait cette intention ?*

M. Jean-Noël Cardoux. – *Je ne l'invente pas... Comment le Gouvernement réagirait-il en ce cas ?*

Pourquoi, en outre, l'Etat se désengage-t-il précipitamment de la formation des personnes handicapées, sans même attendre l'acte III de la décentralisation ?

Tiendrez-vous votre objectif de 500 000 contrats d'apprentissage d'ici à la fin du quinquennat ? J'en doute. La suppression de la prime de 1 000 euros par apprenti pour les entreprises de plus de 10 salariés et du crédit d'impôt apprentissage ainsi que la fin des contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat et les régions et des financements associés, constituent autant de mauvais coups portés à l'apprentissage !

Mme Isabelle Debré. – *Ma question concerne l'article 10 : le Gouvernement, visiblement un peu ennuyé par l'application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi relatives au seuil minimal de 24 heures hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, a décidé de la reporter au 30 juin 2014. D'où une application à géométrie variable, selon que les salariés auront signé leur contrat de travail entre le 1^{er} et le 21 janvier, entre le 22 janvier et le 30 juin, ou avant le 1^{er} janvier 2014. Il en résulte une insécurité juridique et une inéquité de traitement. Ne serait-il pas souhaitable que les partenaires sociaux se remettent autour d'une table pour reconsidérer ces dispositions inapplicables à certaines professions ? La réforme des rythmes scolaires, qui rendra nécessaire l'emploi de personnes pour moins de 24 heures par semaine, n'incline-telle pas à davantage de souplesse ? L'accepterez-vous ?*

Mme Catherine Génisson. – *En matière d'égalité professionnelle, la formation professionnelle reste discriminante. L'Assemblée nationale a fait avancer les choses. Sur le temps partiel, s'il est vrai que le plancher de 24 heures est parfois difficile à appliquer, il faut s'en tenir à cet objectif : c'est une question de dignité, d'autant que la loi autorise de nombreuses dérogations.*

Le CPF est alimenté au prorata du nombre d'heures travaillées. Ne peut-on améliorer ces dispositions au bénéfice des hommes et des femmes qui travaillent à temps partiel ?

Mme Gisèle Printz. – *Comment le CPF sera-t-il mis en place pour les salariés de droit privé exerçant dans la fonction publique, tels les auxiliaires de vie scolaire embauchés par l'éducation nationale ?*

M. Jean-Claude Leroy. – *Les 150 heures représentent un progrès par rapport au DIF. Ne peut-on aller au-delà, pour les salariés les moins qualifiés, pour qui la formation peut être un moyen de diminuer l'exposition aux facteurs de pénibilité ?*

M. Georges Labazée. – Le CPF s’appliquera-t-il au personnel dit « TOS » (technicien, ouvrier et de service) exerçant dans les établissements d’enseignement du second degré ? L’article de la loi de finances rectificative sur la taxe d’apprentissage précédemment censuré est-il repris dans le texte ?

Mme Annie David, présidente. – La portabilité du CPF sera-t-elle étendue au CIF ? Quant aux « RUC » (responsables d’unité de contrôle) de l’inspection du travail, quel sera le périmètre de leurs fonctions ?

M. Michel Sapin, ministre. – Le CPF a vocation à être universel ; il l’est pour le secteur privé, il s’applique aux chômeurs et aux jeunes sans formation. Il ne l’est pas pour l’instant dans le secteur public, même si le Gouvernement va engager des négociations avec les partenaires sociaux pour qu’il en soit ainsi. Il y a des carrières qui alternent passages dans le public et le privé. La portabilité n’est pas encore effective à cet égard. Elle a vocation à le devenir. Quant au cas des indépendants, il nécessitera des négociations avec les partenaires sociaux.

Les 120 heures représentaient, pour le DIF, un plafond. Le DIF fut une grande idée, puis un grand échec. Les 150 heures forment un plafond-socle : plafond au titre du CPF, auquel s’ajoutent des droits à formation. On passe, à partir de ce plafond, à l’étage supérieur, grâce à une échelle, fournie par les accords de branche, Pôle emploi, les régions et d’autres organismes qui le complètent pour des publics prioritaires comme les personnes handicapées... Le temps partiel concerne à 80 % les femmes. Il y aura donc des compléments. Le plafond-socle est proportionnel au nombre d’heures, mais sera abondé, pour les publics prioritaires : 150 heures, cela peut paraître peu, mais avec les dispositifs complémentaires, on peut aboutir à plusieurs milliers d’heures.

N’attendons pas la loi qui sera consacrée à la décentralisation, c’est maintenant qu’il faut aborder la formation professionnelle. En la matière, j’applique un principe simple : non pas « je donne et je retiens », mais je transfère toute la compétence. Président de région, j’ai connu les doublons et des circuits longs et onéreux : clarifions, simplifions ! La formation professionnelle de publics spécifiques, comme les détenus, restait de la compétence de l’Etat. Nous transférons tout, y compris la formation professionnelle des Français de l’étranger, à laquelle s’appliqueront des conditions particulières. Toute la formation, tout l’apprentissage seront transférés : on saura à qui adresser récriminations ou félicitations !

Il existe, madame la présidente, un CIF-CDI et un CIF-CDD : dans les deux cas, les heures acquises au titre du compte pourront le compléter. Ils ne répondent toutefois pas exactement à la même logique.

L’objectif du responsable d’unité de contrôle sera de coordonner l’action de l’inspection du travail sur un territoire donné en respectant l’indépendance absolue de chaque agent de contrôle. Il pourra être lui-même un inspecteur, sur un petit territoire, mais il n’agira jamais à la place d’un autre inspecteur.

J’en viens à la représentativité patronale : nous mettons en place des critères objectifs comme le nombre d’adhérents. Quel sera le résultat, au bout du compte ? Nul ne le sait avec certitude. Mais l’organisation qui me paraît la plus inquiète par la réforme n’est ni la CGPME, ni l’UPA. Je suis persuadé que les

trois organisations patronales qui sont représentatives aujourd'hui le resteront, même si le rapport de force s'affinera. Ce n'est pas tant le niveau interprofessionnel qui comptera, que celui de la branche. C'est là que peuvent intervenir des changements de rapports de force. Tout le monde aura intérêt à avoir beaucoup d'adhérents...

Pour le temps partiel, les 24 heures résultent, non pas de la volonté du Gouvernement, mais d'un accord entre les partenaires sociaux, que je respecte en tant que tel. Le cas d'un salarié qui demande à travailler moins de 24 heures est déjà prévu dans le projet de loi : attention à ne pas prétendre que celui-ci l'interdirait ! Pour déroger aux 24 heures, il faut un accord de branche. Un très bel accord vient d'être signé dans le secteur de la restauration rapide, par les cinq organisations syndicales représentatives. Il est donc possible de discuter et de conclure des accords, même si cela n'a pas encore été possible dans tous les secteurs. Je pense en particulier aux emplois à domicile, où l'organisation du dialogue social dans la branche est difficile. Il faut laisser un peu de temps... Je respecte scrupuleusement la volonté des partenaires sociaux.

Mme Isabelle Debré. – Et sur la rupture d'égalité ?

M. Michel Sapin, ministre. – Je ne crains pas cela. Les contrats en cours sont toujours valables, bien sûr, mais je constate qu'il n'y a de toutes façons pas beaucoup d'embauches entre le 1^{er} janvier et le 21 janvier.

Mme Isabelle Debré. – Je souhaite bonne chance à notre rapporteur, qui devra, une fois de plus, faire preuve de ses talents de magicien, en rendant son rapport demain matin, alors que l'audition du ministre vient de s'achever. Nos conditions de travail sont très difficiles, pour la majorité comme pour l'opposition.

Mme Annie David, présidente. – En effet, notre commission est soumise de plus en plus souvent à des conditions difficiles et à des textes en procédure accélérée.

II. AUDITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

• Organisations syndicales de salariés signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO)

Réunie le mercredi 22 janvier 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à une table ronde réunissant des représentants des syndicats (CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO) signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : M. Marcel Grignard, secrétaire national et Mme Marie-Andrée Seguin, secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ; Mme Dominique Jeuffrault, déléguée nationale secteur emploi formation, MM. Jean-Michel Pecorini, secrétaire national secteur développement et action syndicale et Christophe Mickiewicz, directeur financier de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ; MM. Jean-Pierre Therry, membre du conseil confédéral et Michel Carbonnier, conseiller au cabinet du président, de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ; Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale et M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral de Force ouvrière (FO).

Mme Annie David, présidente. – Nous commençons aujourd'hui les auditions des partenaires sociaux sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui doit être déposé aujourd'hui à l'Assemblée nationale.

L'avant-projet de loi a été communiqué il y a une quinzaine de jours. Il transcrit pour partie l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre dernier, mais comporte également des dispositions sur la représentativité syndicale et patronale, le financement des organisations, le contrôle des comptes des comités d'entreprise et l'inspection du travail. L'article d'habilitation initialement prévu en vue de réformer par ordonnance la désignation des conseiller prud'homaux a en revanche été détaché et fera l'objet d'un projet de loi spécifique inscrit ultérieurement à l'ordre du jour du Parlement.

Vous le savez, le Gouvernement a décidé de délais très contraints pour l'examen du projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il sera discuté du 5 au 7 février par l'Assemblée nationale et du 18 au 20 février par le Sénat.

Il m'a paru utile d'entamer le travail de la commission sur ce texte par une audition des partenaires sociaux, comme l'ont fait nos collègues députés la semaine dernière.

Nous avons choisi d'entendre séparément les organisations signataires et non-signataires, pour les représentants des salariés comme pour ceux des employeurs.

Je précise que l'audition du ministre Michel Sapin a été fixée le mardi 11 février à 16 h 30. Nous examinerons le rapport de Claude Jeannerot le mercredi 12 février au matin.

Nous commençons cette première audition par les représentants des syndicats de salariés signataires de l'ANI : la CFDT, la CGC, la CFTC et Force ouvrière.

M. Marcel Grignard, secrétaire national de la Confédération française démocratique du travail (CFDT). – *Notre syndicat est attaché à la réforme de la formation professionnelle car les accords précédents ne répondaient pas aux défis et aux difficultés auxquels les salariés et les entreprises sont confrontés. D'ailleurs, la situation économique actuelle constitue aussi une traduction de la faiblesse de notre système de formation professionnelle.*

Vous l'avez dit, madame la présidente, nous ne disposons aujourd'hui que d'un avant-projet de loi mais nous estimons que, globalement, il retranscrit l'esprit de la réforme que nous avons souhaitée, c'est-à-dire la nécessité de mieux répondre aux intérêts des travailleurs et des entreprises. Dans un monde qui bouge beaucoup, les compétences des travailleurs doivent continûment progresser, les entreprises y trouvant aussi leur compte de leur côté. Il s'agit donc bien d'une responsabilité partagée dont l'objectif est une plus grande qualification des salariés.

Les parcours professionnels sont de plus en plus hachés : les salariés changent d'entreprise, voire de secteur d'activité, en passant – trop souvent – par des périodes de chômage. Le compte personnel de formation (CPF) est une réponse à cette évolution : il est attaché à l'individu, de son entrée sur le marché du travail à sa sortie de la vie active, y compris s'il est demandeur d'emploi ; il est lié à une liste de formations qualifiantes éligibles, qui doit être élaborée avec l'ensemble des acteurs concernés.

La réforme remplace les entretiens professionnels existants par un seul, qui a lieu tous les deux ans, et l'employeur doit vérifier a minima l'employabilité des salariés grâce à un bilan tous les six ans. Si cet objectif n'est pas rempli, une sanction s'applique grâce à l'abondement du compte personnel de formation de 100 heures supplémentaires. Nous comptons beaucoup sur les mécanismes d'abondement qui permettront d'aider particulièrement les salariés les plus fragiles et les chômeurs. Ce dispositif innovant est de nature à changer la donne en profondeur.

Sur le plan financier, la fin de l'obligation fiscale ne constitue pas une réduction de moyens pour la formation professionnelle car les fonds seront fléchés. Même si le dispositif n'est pas parfait, l'accord permet une meilleure mutualisation et transparence dans l'utilisation des fonds.

La mise en œuvre de cette réforme ne produira cependant ses effets que si chacun assume pleinement ses responsabilités ; les employeurs et les partenaires sociaux au niveau de la branche doivent faire l'état des lieux des emplois de chaque secteur et dresser des perspectives d'évolution.

En ce qui concerne maintenant le dialogue social, le présent texte prolonge et améliore la réforme de la représentativité adoptée en 2008 et que nous avons soutenue. Les acteurs sociaux devaient en effet en approfondir certains aspects, par exemple en termes de démocratie sociale et de transparence des financements. Les mesures prévues reprennent des positions adoptées par le Haut Conseil du dialogue social.

Le texte contient également des dispositions tendant à la maîtrise et à la transparence des comptes des comités d'entreprises, dispositions qui ont été préparées par la direction générale du travail.

La clarification du financement du dialogue social constitue une avancée de ce texte : en distinguant mieux ce qui doit aller au financement du paritarisme de celui des différents acteurs, on améliore la sécurité juridique de l'ensemble du dispositif. De ce point de vue, la fin programmée du préciput est plutôt une bonne chose. Il reste quelques imperfections : par exemple, la réforme ne tient pas assez compte de l'activité réelle des acteurs.

Nous sommes satisfaits des avancées relatives à la représentativité patronale qui représentait un chaînon manquant de la réforme de 2008.

Le projet de loi entend rationaliser les branches professionnelles, ce qui est également positif car elles structurent le dialogue social dans notre pays. Et leur trop grand nombre nuit en définitive aux salariés, notamment dans les petites entreprises, car beaucoup de branches sont moribondes.

Dernier point, nous regrettons que le projet ne revienne pas sur la disposition de la loi de 2008 qui organise une élection sur sigles pour les salariés des petites entreprises. De telles listes non nominatives sont éloignées des salariés et ne permettent pas un lien avec l'effectivité du dialogue social dans ces entreprises.

Mme Annie David, présidente. – *Vous n'avez pas évoqué la question de l'inspection du travail...*

M. Marcel Grignard. – *Nous soutenons la réforme dans son principe mais nous devons rester vigilants sur les modalités de sa mise en œuvre.*

Je n'ai pas non plus évoqué la question des prud'hommes puisqu'elle a été retirée de ce projet de loi mais nous étions favorables à la réforme car elle contribue à consolider cette institution.

Mme Dominique Jeuffrault, déléguée nationale secteur emploi formation de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC). – *Nous sommes également dans l'attente du projet de loi définitif mais je souhaite évoquer trois questions.*

Tout d'abord, la transposition de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013. D'une façon générale, le texte qui nous est proposé est fidèle à ce que les partenaires sociaux ont décidé et que notre confédération a signé. Il suit également les principales conclusions de la concertation quadripartite entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sur le CPF et sur le conseil en évolution professionnelle (CET). Au final, malgré quelques évolutions, l'équilibre global du texte n'est pas remis en cause. On peut même noter une amélioration importante dans le fait que les heures inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, donc même en cas de faute lourde.

Nous approuvons également la modification visant à rappeler que la déductibilité de l'abondement réalisé par l'employeur au bénéfice des salariés handicapés sur la contribution due à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) se fasse dans la limite de 10 %.

Néanmoins, le texte du Gouvernement présente encore différentes faiblesses. Nous regrettons ainsi que ne soit pas réinstaurée l'allocation de formation due par l'employeur lorsque le salarié suit une formation en dehors du temps de travail mais dans le cadre de son CFP. Nous sommes également inquiets de l'impact financier des dispositions visant à assouplir les règles d'accès aux dispositifs « Période de professionnalisation » et « Préparation opérationnelle à l'emploi ».

Par ailleurs, certaines mesures contenues dans l'ANI ne se retrouvent pas dans l'avant-projet de loi. Notre confédération souhaite par exemple que soit clairement inscrite la nécessité d'une formalisation écrite à la suite de l'entretien professionnel, ainsi que l'exigence de faire apparaître des formations pour tous les niveaux de qualification dans les listes des formations éligibles au CPF.

Deuxième point que je souhaite aborder : l'apprentissage. Ce texte comporte des avancées importantes, comme la création d'une période d'apprentissage dans le cadre d'un CDI, le renforcement du rôle des centres de formation des apprentis (CFA) en amont et pendant le contrat ou encore la réduction du nombre d'organismes collecteurs (Octa) que nous avons appelée de nos vœux dans un souci d'économies d'échelle et de meilleure lisibilité.

Là aussi, il reste toutefois quelques inquiétudes : le risque de creusement des inégalités territoriales lié au renforcement de la décentralisation qui justifie la nécessité de conserver un pilotage et un suivi national des politiques menées en matière de formation professionnelle et d'apprentissage ; l'impact de la réforme sur les formations en apprentissage dans l'enseignement supérieur. Nous estimons que le développement de l'apprentissage doit se faire de manière équilibrée entre tous les niveaux de qualification.

Enfin, troisième point, que j'ai commencé à évoquer : la gouvernance et la décentralisation. Le texte organise le renforcement des compétences des régions qui organiseront et financeront le service public régional de la formation professionnelle et seront compétentes pour tous les publics, y compris les personnes handicapées, les Français établis hors de France et les personnes placées sous-main de justice. Ce processus fait peser le risque d'un creusement des inégalités régionales du fait des différences de richesse fiscale entre les territoires, d'autant que le texte est muet sur les moyens financiers donnés aux régions pour assurer ces missions.

M. Jean-Michel Pecorini, secrétaire national secteur développement et action syndicale de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC). - J'évoquerai de mon côté le volet « démocratie sociale » du projet de loi qui comprend cinq thèmes.

Tout d'abord, la représentativité patronale et la restructuration des branches. Même si le critère de l'adhésion a été retenu pour établir la représentativité patronale, notre confédération regrette que le parallélisme des formes dans la méthodologie d'élaboration de la réforme avec celle utilisée pour la représentativité syndicale n'ait pas été respecté. En outre, les dispositions relatives à la représentativité patronale manquent de précision et le projet de loi ne prévoit pas de bilan comme cela a été le cas pour la loi du 20 août 2008. Il accorde au commissaire aux comptes un important pouvoir puisqu'il attestera le nombre d'entreprises adhérant aux organisations professionnelles et le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes. Il nous semble nécessaire de clarifier cette compétence. Fort des nombreux débats qui ont eu lieu entre organisations syndicales pour définir la notion de représentativité dans les secteurs, il nous apparaît pertinent d'explicitier cette notion.

Plusieurs questions se posent plus particulièrement. Quelle est la définition de la notion d'entreprise adhérente à jour de cotisation ? Il est impossible de se contenter de ce que dit le rapport du directeur général du travail (« à une date ou à une période donnée ») ou de ce que décidera chaque organisation professionnelle. Il est primordial d'avoir une définition légale car cela détermine la représentativité et tous les droits afférents. Comment se fait concrètement la gestion des multi-adhésions ? Le système qui est proposé n'est pas fiable. Ce n'est pas à l'organisation professionnelle d'employeurs de gérer, à elle seule, les multi-adhésions en affectant comme bon lui semble ses entreprises adhérentes et les salariés afférents entre les organisations syndicales d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel.

En ce qui concerne la restructuration des branches, la CFE-CGC regrette le non-respect par le Gouvernement de sa feuille de route de juin 2013 qui prévoyait la mise en place d'un comité de suivi, un diagnostic partagé, l'examen concret de la situation des branches puis l'examen avec les partenaires sociaux d'une éventuelle restructuration. Force est de constater que ces étapes n'ont pas été respectées. Aucun diagnostic partagé n'a été réalisé et le comité de suivi n'a pas été mis en place. La CFE-CGC n'a pas été auditionnée sur ce sujet et le texte proposé ne s'inspire donc que du point de vue de l'administration.

Sur le fond, nous regrettons les critères qui ont été retenus pour mettre en œuvre cette restructuration qui se fera par la procédure d'extension et la non-publication des arrêtés de représentativité. Le projet crée par exemple une condition à l'extension du côté des organisations professionnelles qui n'existe pas du côté des organisations syndicales. Le projet utilise la notion « de salariés employés » qui devra être définie de manière beaucoup plus précise. Il place l'administration au centre du dispositif comme jamais elle ne l'a été. Il semble lui donner les pleins pouvoirs, avec droit de vie ou de mort sur le tissu conventionnel : refus d'extension, refus d'élargissement, fusion de conventions collectives, instrumentalisation des missions du Haut Conseil du dialogue social (HCDS) et évolution du rôle de la commission nationale de la négociation collective (CNNC). Pourtant, le tissu conventionnel appartient d'abord aux partenaires sociaux. En outre, le projet de loi associe le sujet de la restructuration des branches avec celui de la représentativité patronale.

Pour l'ensemble de ces raisons, le sujet de la restructuration des branches devrait, selon nous, être retiré du projet de loi et repris une fois que le comité de suivi, prévu dans la feuille de route de 2013, aura achevé ses travaux.

Deuxième volet du texte : les modifications de la loi du 20 août 2008. La CFE-CGC relève des avancées sur cette question, notamment les nouvelles règles de désignation des représentants des salariés au comité d'entreprise pour les organisations syndicales représentatives, la transparence de l'affiliation dans le dépôt des listes de candidats ou l'allongement du délai d'invitation à la première réunion de négociation des protocoles préélectorales qui passe à quinze jours.

Toutefois, la CFE-CGC insiste sur le fait que ce délai doit courir à partir de la réception de l'invitation et non pas de son envoi. Nous déplorons que le projet de loi n'aborde pas la question de la représentativité territoriale et demandons une saisine des partenaires sociaux sur cette question.

Troisième volet : la désignation des conseillers des prud'hommes. Le report de la réforme dans un autre projet de loi, qui sera examiné ultérieurement, constitue, pour nous, une victoire dont nous nous réjouissons. Il permettra au Conseil supérieur de la prud'homie d'engager une réflexion sur le sujet durant le premier semestre 2014.

Quatrième volet : le financement des organisations syndicales et patronales. Sur ce sujet, on ne peut malheureusement pas parler de concertation puisque ce thème n'a fait l'objet que de deux réunions de quelques heures et d'une réunion d'information sur les décisions que le Gouvernement avait prises... Le temps nécessaire pour organiser de telles évolutions et entendre les acteurs n'a pas été pris.

La CFE-CGC regrette en outre que des précisions indispensables ne figurent pas dans le projet de loi. Par exemple, quel sera le champ d'action de l'accord national interprofessionnel proposé dans l'article L. 2135-9 ? Cet accord pourra-t-il décider qui, demain, sera représentatif, avec quels moyens, et pour faire quoi ? Pourra-t-il décider qu'une organisation syndicale ayant acquis sa représentativité par les élections, au sens de la loi du 20 août 2008, sera privée des moyens de l'exercer ? Le projet de loi renvoie le périmètre des organismes gérés paritairement et concernés par cette évolution à un décret, sans préciser les critères définissant les organismes concernés. La CFE-CGC souhaite que cette liste, ou du moins les critères retenus pour que ces organismes y figurent, soient précisés au niveau législatif. Nous demandons également que le projet de loi arrête le principe d'un financement identique pour toutes les organisations représentatives au titre de ces organismes, au nom de la pluralité d'exercice de la démocratie sociale et du principe selon lequel les mêmes missions appellent les mêmes financements. La CFE-CGC souhaite que le projet de loi n'introduise pas subrepticement un nouveau seuil de représentativité qui serait fixé à 3 %. Les seuils actuels suffisent. La CFE-CGC demande que les fonds publics liés notamment à la formation économique, sociale et syndicale soient fixés par organisation et globalement au niveau qui permet d'effectuer réellement ces actions. Enfin, la CFE-CGC demande que soit supprimée la disposition du projet de loi qui ramène de deux jours à une demi-journée le délai minimal du congé de formation syndicale, car ce délai minimal est la garantie d'une formation réellement efficace.

Cinquième et dernier volet : la transparence des comités d'entreprise (CE). La CFE-CGC tient à rappeler que ce sont les organisations syndicales qui ont demandé au Gouvernement l'engagement d'une réflexion sur l'organisation de la transparence financière des CE. Cette réflexion s'est tenue, associant les organisations patronales, l'administration et l'Autorité des normes comptables ; elle a permis de présenter un texte qui reçoit, dans sa transcription actuelle, notre soutien total. Nous souhaitons que les équilibres qui y figurent sur les obligations qui incombent aux CE et la responsabilité des acteurs demeurent inchangés.

Enfin, je souhaite aborder la question de l'inspection du travail. Le volet du projet de loi reprend ce qui a été présenté par le ministre du travail et qui est ressorti des différentes instances de consultation. Il y a des points positifs et des points de vigilance. Nous souscrivons à l'augmentation du pouvoir des inspecteurs du travail, notamment la possibilité de verbaliser et de ne pas saisir la justice, en particulier sur des questions de sécurité. L'évolution du statut des contrôleurs du travail vers celui des inspecteurs nous paraît également aller dans le bon sens, à condition que les agents bénéficient des moyens pour remplir toutes leurs missions, notamment en termes de formation. En organisant des unités, en prévoyant des équipes d'inspection, la réforme porte-t-elle atteinte à l'autonomie des inspecteurs du travail prévue par la convention de l'organisation internationale du travail (OIT) n° 81 ? Il nous semble qu'il est possible d'être autonome et indépendant tout en travaillant en équipe. C'est d'ailleurs une caractéristique du personnel d'encadrement : autonomie, initiative dans la synergie.

M. Christophe Mickiewicz, directeur financier, CFE-CGC. – Je formulerai trois remarques sur l'article 18 du projet de loi, qui pose de nouvelles règles de financement des organisations syndicales et patronales.

Premièrement, il est difficile de nous prononcer sur un texte dont le périmètre des fonds transférés est renvoyé à un décret. Nous souhaitons que des garanties, aussi bien sur ce périmètre que sur les modalités de répartition des fonds, soient apportées dans la loi.

Deuxièmement, nous n'avons pas compris pourquoi un seuil de 3 % a été introduit, alors qu'il ne figure pas dans le texte de l'ANI. Nous demandons sa suppression.

Troisièmement, l'article 18 fait passer le congé de formation syndicale d'au moins deux jours, comme le prévoit le code du travail, à une demi-journée. A quoi peut bien servir une demi-journée de formation syndicale ? Nous estimons que deux jours est un minimum pour appréhender le fonctionnement des institutions représentatives et le rôle de représentant des salariés.

M. Jean-Pierre Therry, membre du conseil confédéral, CFTC. – Nous vous remercions pour cette invitation qui nous permet de nous exprimer sur la transposition législative de l'ANI du 14 décembre dernier. Après avoir expliqué pourquoi la CFTC a signé cet accord, je mentionnerai les oublis ou manquements que nous avons relevés dans le projet de loi et ferai part de nos propositions d'amélioration.

Pour la CFTC, cet accord est l'aboutissement de trois mois de négociations entre les partenaires sociaux, preuve que le dialogue social est bien vivant dans notre pays, qu'il constitue un axe de progrès à encourager et qu'il est une alternative constructive à des luttes idéologiques stériles qui se développent au détriment du bien commun. Lors de cette négociation, les organisations syndicales et patronales ont fait preuve de responsabilité quand la situation l'exigeait. Cet accord met en place une réforme sociétale d'une grande ampleur malgré certaines critiques émises ici et là. Les partenaires sociaux ont un rôle essentiel dans l'élaboration des normes, dans l'accompagnement des salariés et des entreprises.

La CFTC a signé cet accord car il est fidèle à la philosophie du statut du travailleur élaboré il y a près de dix ans, et qui consiste à attacher les droits à la personne et non à l'entreprise dans laquelle il travaille. Il permet ainsi d'assurer une continuité des droits en les sécurisant.

La négociation s'est inscrite dans le prolongement des ANI de 2003 et 2009 sur la formation professionnelle, reprenant ainsi la proposition contenue dans le rapport-programme de la CFTC que chaque salarié puisse s'élever d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière. Le CPF est l'un des moyens d'y parvenir. A la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, la CFTC désirait donner de la consistance à ce nouvel outil à travers deux axes : un caractère universel et attaché à la personne, donc transférable – c'est chose faite ; un financement dédié, afin de faire vivre et d'activer plus rapidement ce compte – elle l'a obtenu.

Le CPF a un vrai sens pour notre confédération : il est centré sur la personne telle que définie dans notre statut du travailleur. Pour sa mise en œuvre, il sera accompagné de deux mesures complémentaires : l'entretien professionnel et le conseil en évolution professionnelle.

Nous avons bien conscience que la transposition législative d'un accord interprofessionnel reste un exercice périlleux. En effet, les rédacteurs doivent respecter l'esprit et la lettre de l'accord qui concrétise un équilibre entre les aspirations patronales et les revendications syndicales. Nous regrettons cependant que plusieurs dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 ne figurent pas dans le projet de loi : la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale, prévue par son article 9, la possibilité d'un abondement du CPF par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf), mentionnée par son article 28, ainsi que la prise en compte d'accords d'entreprise ou de branche permettant un abondement du CPF supérieur à 120 heures, qui figurait à l'article 5 de l'ANI du 11 janvier 2013.

La CFTC formule trois propositions. Elle considère tout d'abord que pour encourager et favoriser l'engagement associatif des retraités, le CPF doit pouvoir être utilisé dans l'année qui suit le départ à la retraite. Elle demande ensuite que ce compte soit alimenté à hauteur de 200 heures, alors qu'il est aujourd'hui limité à 150 heures. L'augmentation du volume d'heures permettra, d'une part, aux salariés d'avoir une visibilité à plus long terme sur leurs possibilités de formation, d'autre part, à ceux qui bénéficient actuellement d'un crédit d'heures supérieur à 120 heures de le conserver à compter du 1er janvier 2015. Enfin, elle souhaite que, lors du premier entretien professionnel du salarié, l'employeur lui présente l'ensemble des

dispositifs et outils de la formation professionnelle à sa disposition, et lui remette son passeport d'orientation et de formation. Il est en effet primordial que le salarié puisse bénéficier de toutes les informations disponibles afin qu'il devienne l'acteur de son évolution professionnelle.

Deux dernières remarques : l'ANI comporte plusieurs annexes, qui ont leur importance et auxquelles il faudra être attentif ; dans les temps qui viennent, nous devons aussi travailler à la simplification de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

***M. Stéphane Lardy, secrétaire confédéral, FO.** – Je souhaite, pour ma part, insister sur l'esprit dans lequel nous avons signé l'ANI. Libre à vous, en tant que parlementaires, de modifier le projet de loi de transposition qui, reconnaissons-le, respecte en grande partie le contenu de l'accord. En aucun cas, nous ne confondons démocratie sociale et démocratie parlementaire.*

L'accord comprend quatre éléments fondamentaux. Le premier concerne la création du CPF, qui est l'aboutissement de dix années de négociations. Après le droit individuel à la formation (DIF) en 2003, le DIF portable en 2009, nous franchissons aujourd'hui une nouvelle étape avec ce compte, qui présente deux grandes avancées : l'individualisation des droits et leur portabilité sans limitation de durée. Point important également, le CPF dispose d'un financement dédié, ce qui n'était pas le cas du DIF, expliquant en partie pourquoi celui-ci n'a jamais pris son essor. En outre, le CPF a pour objectif d'élever le niveau de qualification des salariés, via l'accès à des formations qualifiantes.

Le deuxième élément a justement trait à la reconnaissance dans l'emploi. Nous n'avons jamais remis en cause le système de formation professionnelle, tel que créé par l'accord de 1970 et la loi de 1971. Il a en effet permis une réelle massification de l'effort de formation dans notre pays. Le principal défi auquel nous sommes confrontés aujourd'hui est celui de la qualité de la formation et du niveau de qualification. En France, on forme beaucoup, mais principalement en vue d'une adaptation des salariés aux postes. En centrant le CPF sur les formations qualifiantes, cet accord répond en partie à ces nouveaux enjeux.

La troisième caractéristique de l'accord réside dans le renforcement de la négociation de branche et d'entreprise, qui est un aspect fondamental de la régulation collective. La négociation de branche sera particulièrement importante en matière de conditions d'éligibilité au CPF ou d'abondement du nombre d'heures. La négociation d'entreprise viendra, quant à elle, enrichir les possibilités d'abondement complémentaire du compte.

Le quatrième volet porte sur le financement de la formation. Avec cet accord, nous sommes pour ainsi dire au milieu du gué, entre l'obligation de payer et l'obligation de former : l'obligation de dépense a été maintenue à hauteur de 1 % de la masse salariale, et l'obligation de formation a été renforcée. Il s'agit d'une évolution majeure, mais en aucun cas d'une révolution, laquelle aurait consisté à faire disparaître l'obligation de dépenser et à se limiter à une obligation de former. Par ailleurs, si tout n'est pas mutualisé, le niveau de mutualisation obligatoire reste élevé. De près de 4 milliards d'euros aujourd'hui, il va passer à 5 milliards d'euros.

Enfin, j'attire votre attention sur deux derniers points :

- cette loi va nécessairement entraîner un grand nombre de négociations de branche et d'entreprise. Aussi, veillons à ne pas mettre la charrue avant les bœufs ! Certes, l'entrée en vigueur du CPF est fixée au 1^{er} janvier 2015, mais il faudra laisser suffisamment de temps aux branches, en particulier aux plus petites d'entre elles, de négocier ;

- nous devons également être attentifs à la gestion de la période de transition par les Opca, qui auront un rôle majeur à jouer dans la mise en œuvre de cette réforme, laquelle pourrait prendre deux, voire trois ans.

J'insiste sur la nécessité de ne pas confondre obligation de financement et obligation de formation. Cette dernière a été consacrée en 2000 dans le code du travail et est aujourd'hui renforcée par le projet de loi. A l'heure actuelle, les entreprises versent des sommes supérieures à ce que leur impose la loi. La diminution du seuil légal devrait donc avoir un impact limité. En outre, près de 180 millions d'euros issus du fonds paritaire seront spécifiquement destinés aux petites entreprises. C'est davantage sur l'utilisation des financements qu'il fallait agir et je pense que le projet de loi est susceptible de conduire à une évolution du comportement des Opca sur ce point.

La régionalisation soulève en effet des débats. Le fait de régionaliser n'est pas, en soi, source d'inégalités. Mais il convient de rester prudent et de réfléchir à des mécanismes de péréquation permettant d'assurer une certaine équité entre les régions plus ou moins favorisées. La liste des formations doit permettre d'identifier celles qui sont les plus pertinentes. Le compte personnel de formation doit être utilisé en premier lieu par les entreprises, lors des négociations collectives.

Les demandeurs d'emploi ont-ils été oubliés dans les négociations ? Je tiens tout d'abord à rappeler que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels consacre près de 85 % de son budget à la formation des demandeurs d'emplois. Depuis plusieurs années, les Opca développent des programmes destinés aux demandeurs d'emplois. Au total, les structures paritaires consacrent environ un milliard d'euros par an à la formation des demandeurs d'emplois. Certes, des améliorations pourraient être envisagées. De ce point de vue, il me semble que le compte personnel de formation représente un progrès puisqu'il consacre la portabilité du droit à la formation. J'insiste enfin sur la nécessité de travailler à l'amélioration du taux d'emploi : la formation n'a de sens que si elle permet l'accès à l'emploi.

Concernant la formation professionnelle dans les TPE, il faut souligner que, pour la première fois, nous améliorons les conditions de son financement. Les mécanismes de remplacement des salariés de TPE qui partent en formation constituent en effet un sujet de préoccupation qui n'est pas entièrement résolu. Cela renvoie également à la question de la relation entre certains donneurs d'ordres et leurs sous-traitants : les premiers imposent parfois des contraintes telles à leurs sous-traitants, notamment de délais, qu'il est très difficile pour les salariés de ces entreprises de partir en formation.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu, secrétaire confédérale, FO. – Force ouvrière n'est absolument pas favorable à ce que les sanctions relèvent du directeur des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Elles doivent demeurer à la main des agents de contrôle. Il s'agit là d'un élément important dans la mesure où le directeur n'est pas issu de l'inspection du travail et risque d'être plus sensible aux pressions extérieures exercées par les entreprises.

Concernant la transparence des comptes des comités d'entreprise, le projet de loi transpose de façon fidèle les travaux menés au préalable par les partenaires sociaux.

M. Jean-Pierre Therry, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle, CFTC. – Les conditions du succès du compte personnel de formation sont entre nos mains. Un abondement complémentaire permettra de répondre à l'enjeu de la qualification des salariés. Le compte devrait également contribuer à la lutte contre les inégalités entre les hommes et les femmes. A ce titre, la CFTC a proposé que les caisses d'allocations familiales puissent abonder le compte personnel de formation. Une personne en difficulté familiale, éloignée du marché du travail mais contrainte de reprendre une activité doit pouvoir être accompagnée dans le cadre du compte personnel de formation afin de trouver une qualification et un emploi. Cela va prendre du temps mais il faut que le compte personnel de formation devienne l'outil central pour la qualification de l'ensemble des personnes qui y auront accès, quelle que soit leur situation ou la taille de l'entreprise dans laquelle elles travaillent.

Le conseil en évolution professionnelle représente un autre dispositif majeur. Il va permettre d'accompagner la personne dans son cursus de formation, jusqu'au moment de la qualification. Il est de notre responsabilité d'assurer un véritable suivi de la qualité des formations dispensées. Nous ne pouvons pas nous permettre de proposer des qualifications qui ne répondent pas aux attentes des salariés.

L'ANI signé en 2008 n'oubliait personne, y compris les bénéficiaires du RSA. Il n'a pas encore abouti mais le compte personnel de formation constitue un véritable progrès. Il s'agit là d'un élément primordial au regard de la situation économique de notre pays.

Certaines branches professionnelles n'ont pas encore travaillé à la mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ce qui risque de poser des difficultés pour définir les listes de formations. Il ne faut pas séparer le salarié et le demandeur d'emploi pour la constitution des listes qui seront définies dans les régions. Plus généralement, nous insistons sur la nécessité de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences territoriale. C'est ce qui permettra à l'ensemble des acteurs concernés de dialoguer.

Mme Dominique Jeuffrault, déléguée nationale emploi-formation, CFE-CGC. – Le texte comporte des progrès importants pour assurer la sécurisation des parcours professionnels et garantir l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emplois. La France n'a aucun intérêt à avoir les chômeurs les mieux

formés d'Europe. C'est pour cette raison que l'accord insiste sur la nécessité de faire de la formation professionnelle un investissement au service de la compétitivité des entreprises.

Il était nécessaire de rendre pleinement opérationnel le compte personnel de formation. Nous avons obtenu qu'il soit de 150 heures au lieu des 120 proposées initialement. Cela correspond à une augmentation de 25 % par rapport au droit individuel à la formation. Ce seuil permettra d'acquérir un niveau de qualification ou de certification. Il pourra être complété par l'employeur, la branche professionnelle, les pouvoirs publics ou le salarié lui-même. La CFE-CGC tenait à ce que les salariés puissent abonder le compte, notamment à partir de leur compte épargne temps. En effet, les formations d'encadrement sont souvent plus onéreuses et plus longues.

Le compte personnel de formation sera intégralement transférable en cas de perte d'emploi ou de changement d'entreprise. Cela permettra de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle continue. Il était également indispensable de simplifier les démarches des personnes en recherche d'emploi. L'institution du conseil en évolution professionnelle va également permettre d'accompagner les personnes, notamment pour travailler avec celles-ci au montage financier des dispositifs de formation en utilisant les dispositifs d'abondement du compte. La CFE-CGC se satisfait également du fait que le salarié puisse mobiliser son compte de formation sans avoir à obtenir au préalable l'accord de son employeur.

L'enjeu était de taille puisqu'il s'agissait de mettre en place un outil au service de la compétitivité et qui réponde en même temps aux préoccupations des salariés. Pour définir les listes de formations, les branches professionnelles pourront s'appuyer sur les travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications. Nous veillerons à ce que ces listes comportent des formations correspondant à tous les niveaux de qualification afin que les comptes personnels de formation aient réellement un caractère universel. Le salarié pourra recourir gratuitement au conseil en évolution professionnelle. L'entretien professionnel pourra quant à lui être l'occasion pour le salarié d'obtenir une reconnaissance de sa qualification. La CFE-CGC estime essentiel de valoriser le capital humain que représentent les hommes et les femmes en entreprise. L'accord que nous avons conclu y contribue tout en garantissant la compétitivité des entreprises.

Concernant l'égalité entre les hommes et les femmes, la CFE-CGC a tenu à ce que des précisions soient apportées à l'accord mais n'a pas obtenu gain de cause sur ce point.

Concernant le financement, nous avons souhaité qu'une contribution dédiée soit orientée vers le compte personnel de formation. Nous avons également obtenu le maintien d'une contribution unique de formation à un niveau de 1 % ainsi qu'une contribution de 0,10 % pour le financement des plans de formation.

M. Christophe Mickiewicz, directeur financier, CFE-CGC. - *Concernant les comptes des comités d'entreprise, la transcription reflète fidèlement les travaux que nous avons menés et répond bien aux questions qui se posent en la matière.*

Les pouvoirs des commissaires aux comptes sont-ils trop importants ? Nous voulons avant tout qu'ils soient clarifiés. Des missions nouvelles leur sont confiées. Il faut que les règles applicables soient les mêmes dans l'ensemble des branches.

M. Jean-Michel Pécorini, secrétaire national développement et dialogue social, CFE-CGC. – *Les réformes envisagées concernant les prud'hommes et les restructurations de branches me paraissent assez représentatives de la mainmise qu'exerce l'administration sur certains sujets. Nous n'avons pas été suffisamment concertés alors qu'il s'agit de sujets essentiels. Nous tenons à faire partie du groupe de suivi qui doit travailler sur les restructurations de branches.*

M. Marcel Grignard, trésorier, chargé du dialogue social et du financement, CFDT. – *La CFDT est très attentive à la question des inégalités ainsi qu'à celle de la prise en charge des publics les plus fragiles. Ces enjeux concernent aussi bien les demandeurs d'emplois que l'égalité entre les hommes et les femmes ou les TPE. L'accord et le projet de loi répondent à ces préoccupations.*

Les formations permettant d'acquérir le socle de base de compétences seront directement éligibles pendant le temps de travail. Avec le compte personnel de formation et l'ensemble des mécanismes qui y sont liés, l'objectif est que, d'ici quelques années, les salariés qui perdent leur emploi ne soient plus en situation de ne jamais avoir bénéficié d'une formation qualifiante. Enfin, la mécanique de négociation à tous les niveaux, qu'il s'agisse des entreprises, des branches ou des territoires, oblige les partenaires sociaux à définir des priorités spécifiques et à prendre en compte les publics plus fragiles.

Concernant les TPE, l'accord prévoit la possibilité de prendre en charge le salaire des personnes qui partent en formation. Cela devrait contribuer à alléger considérablement le poids que représente pour l'entreprise un salarié en formation.

Nous considérons par ailleurs que les organismes de formation doivent s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises, notamment en termes d'organisation. Les formations doivent être modularisées. Cela s'applique également aux formations syndicales. Contrairement à la CFE-CGC, nous estimons nécessaire que les formations syndicales puissent s'effectuer par demi-journée pour être plus facilement conciliables avec les exigences professionnelles. Ce sont les organismes qui doivent adapter leurs formations.

Concernant la démocratie sociale, nous avons aujourd'hui l'obligation de reconnaître que notre crédibilité auprès des salariés décline. Il est dès lors vital d'assurer la transparence de nos ressources. Des progrès ont été réalisés, il faut aller plus loin et le projet de loi va dans le bon sens. A moyen terme, nos ressources propres, notamment celles qui proviennent de nos adhérents, doivent constituer notre première source de financement. C'est un enjeu d'indépendance, d'autonomie et d'efficacité.

Les structures représentant les salariés doivent être solides, efficaces et représentatives. Il est vital de mettre de l'ordre dans les branches professionnelles. Le très fort taux de couverture conventionnelle des salariés, qui distingue la France des autres pays européens, est dû pour l'essentiel au mécanisme d'extension des

conventions collectives. Ce mécanisme relève de la puissance publique et non des partenaires sociaux. C'est donc à l'administration de contraindre les employeurs à mettre de l'ordre, d'éviter la construction de branches concurrentes dans des champs professionnels proches. Les pays voisins de la France comptent environ dix à quinze branches professionnelles. Avec 500 branches encore existantes, nous sommes loin d'être efficaces. Considérer que la représentativité patronale peut être fondée, non pas sur l'adhésion des entreprises mais sur leur vote, est très dangereux. Dans un contexte où la confiance vis-à-vis des représentants politiques et syndicaux est affaiblie, il est en effet préjudiciable qu'une entreprise non adhérente à une organisation patronale puisse décider de ce que doit faire cette dernière. Nous devons avoir des organisations syndicales responsables, capables de s'engager au nom de leurs entreprises adhérentes et uniquement de celles-ci.

Pour ce qui est de l'inspection du travail, nous sommes favorables au système des amendes administratives. Les procédures judiciaires sont longues et aléatoires. Il faut pouvoir agir rapidement. Les inspecteurs du travail ont un statut qui préserve leur autonomie. Nous leur faisons confiance. Il faut cependant que le pouvoir politique et l'administration définissent des priorités afin que les contrôles exercés soient pleinement adaptés à la complexité du marché du travail actuel.

Mme Marie-Alice Medeuf-Andrieu. – S'agissant de la représentativité patronale, nous étions demandeurs d'une négociation qui soit symétrique de celle engagée sur la représentativité syndicale, mais elle n'a malheureusement jamais eu lieu.

Une place importante a été faite dans le dispositif aux commissaires aux comptes, qui vont en pratique décider de la représentativité patronale puisque le décompte du nombre d'adhérents se fera sous leur regard. Dans les organisations patronales, les cotisations sont rarement fixes et souvent négociées ; elles n'apparaissent donc pas aisément dans leurs comptes, ce qui laisse une grande marge d'appréciation. C'est pourquoi nous souhaitons que le problème de la transparence du montant des cotisations soit traité par la loi.

Sur la question des adhésions multiples, le texte laisse aux organisations professionnelles le soin de décider de la répartition des entreprises, sans tenir compte des organisations professionnelles qui n'entendraient pas porter leurs voix sur telle ou telle branche. Alors que chaque entreprise devrait être libre d'adhérer ou de ne pas adhérer à une branche, le projet de loi les prive de ce choix.

S'agissant de l'extension et de l'arrêté de représentativité, le projet de loi prévoit la faculté pour le ministre du travail de refuser l'extension d'une convention collective lorsque les organisations d'employeurs représentatives comptent moins de 5 % des entreprises de la branche parmi leurs adhérents. C'est là un pouvoir important, puisqu'il est accordé alors même que la représentativité des signataires est assurée et que les conditions requises pour l'extension de la convention sont bien remplies. Dans ce cadre, nous demandons que l'avis de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) requis soit un avis conforme ; sans cela, l'accord des partenaires sociaux ne sera pas garanti sur la fusion ou l'élargissement de la convention collective. Cela doit également être fait en tenant compte de l'article L. 1 du code du travail, afin que les partenaires sociaux puissent négocier eux-mêmes ce rapprochement des champs conventionnels, sans que cela soit imposé.

Sur la représentativité syndicale, nous regrettons que si peu de modifications législatives soient envisagées, alors même que certains points avaient fait consensus au sein du Haut conseil du dialogue social et auraient pu être repris par ce projet de loi. En ce qui concerne l'invitation à négocier le protocole d'accord pré-électoral – système auquel nous sommes favorables –, nous demandons un délai minimum de 15 jours entre l'invitation et la tenue de la première réunion de négociation. Selon nous, ce délai devrait courir à compter de la réception de l'invitation et non de son envoi. Il nous semble important que cette correction soit apportée afin de laisser aux organisations syndicales le temps de s'organiser pour répondre à l'invitation. S'agissant du lieu géographique, aujourd'hui, l'invitation à négocier peut être envoyée par l'employeur à l'adresse de la confédération, qui peut être éloignée du siège de l'entreprise. Nous demandons donc qu'elle soit envoyée au lieu géographique de l'entreprise ou, à tout le moins, dans le périmètre géographique de l'organisation syndicale, qui est connu de chaque Direccte.

Le projet de loi reprend intégralement les travaux des organisations syndicales et patronales sur la transparence des comptes des comités d'entreprise, mais il introduit des dispositions relatives à la commission des marchés. Nous y sommes favorables, mais nous estimons qu'il n'est pas tenu compte des moyens de cette commission et du temps que les élus auront pour y participer. Nous demandons donc que ses membres obtiennent des moyens en termes de délégation et, partant, des compensations en termes de temps de travail. A l'instar de la commission « Formation », les travaux de cette commission doivent se dérouler sur le temps de travail.

La création d'un fonds paritaire contribuant au financement de l'ensemble des organisations syndicales est une idée séduisante, puisqu'elle permet de graver dans le marbre la répartition des fonds gérés paritairement. Cependant, nous ne lions pas le paritarisme et la représentativité. Nous observons par ailleurs dans ce texte que la formation économique, sociale et syndicale connaît une avancée que nous saluons, avec la pérennisation des instituts du travail.

S'agissant de l'inspection du travail, nous sommes fermement opposés à la mise en place d'unités de contrôle, sous la direction d'un responsable, en ce qu'elles posent des problèmes d'indépendance des inspecteurs. Le texte est d'ailleurs selon nous contraire à la convention n° 81 de l'OIT. Ces unités créeraient en effet une confusion dans les interventions et pourraient entraîner une hiérarchisation, voire une politisation, des interventions de l'inspection du travail. En outre, cela pourrait remettre en cause le caractère généraliste du système français d'inspection du travail.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – La disparition de l'obligation légale de financement du plan de formation par l'entreprise marque une rupture forte ; nous en comprenons l'esprit, à savoir passer d'une notion de charge financière à une notion d'investissement en ressources humaines. Ne craignez-vous que cette disparition soit perçue différemment et entraîne une baisse du financement avec, à la clé, une désresponsabilisation ou un affaiblissement de la péréquation à destination, notamment, des petites entreprises ?

Par ailleurs, quelles sont selon vous les conditions du succès du compte personnel de formation ? Nous avons intérêt à approfondir les raisons qui expliquent le succès en demi-teinte du DIF.

Comment envisagez-vous le processus d'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation ? Toutes les branches seront-elles en mesure de mener ce travail ? Ne risque-t-on pas des ruptures d'égalité entre les branches ou entre les régions ?

S'agissant de l'inspection du travail, FO a fermement pris position contre le responsable d'unité de contrôle, dans le même sens que les représentants des inspecteurs du travail, que nous n'avons pas encore rencontrés. Que pensent les organisations syndicales de l'instauration de sanctions administratives en cas de manquements à des dispositions élémentaires du code du travail (temps de travail, Smic) ? En outre, que vous inspire la possibilité de recourir à des transactions pénales après décision du directeur de la Direccte et avec l'accord du procureur de la République ?

Enfin, les dispositions relatives à la transparence des comptes des comités d'entreprise vous semblent-elles fidèles aux conclusions du groupe de travail tripartite animé l'an passé par la direction générale du travail ?

Mme Catherine Génisson. – *On sait que l'accès à la formation professionnelle est, en pratique, très discriminatoire dans l'évolution des carrières entre les femmes et les hommes. Ce texte prend-il selon vous en compte cette question, qui me paraît tout à fait fondamentale ?*

M. Georges Labazée. – *Vous nous avez indiqué que nous n'étions qu'au milieu du gué : selon vous, à quoi ressemblerait l'autre rive ?*

Mme Gisèle Printz. – *Qu'en est-il de la formation professionnelle dispensée aux demandeurs d'emploi ?*

M. Yves Daudigny. – *L'un des intervenants a souligné que la décentralisation d'un dispositif antérieurement national pouvait être génératrice d'inégalités territoriales. Je voudrais m'élever en faux contre cette idée. Dans le cadre de la décentralisation, les moyens accordés jouent moins que la détermination politique au niveau local. En outre, un dispositif national ne garantit en rien un traitement équitable : y a-t-il aujourd'hui égalité de traitement des territoires pour des dispositifs nationaux comme la santé ou l'enseignement supérieur ? De toute évidence, ce n'est pas le cas.*

Mme Catherine Procaccia. – *J'ai également une question sur la régionalisation : les régions sont-elles en mesure de prendre davantage en charge la formation, et à quelles conditions ? Par ailleurs, quelles sont les nouveautés sur la question de l'apprentissage ? Enfin, je crois que le problème qui se pose en France n'est ni celui du budget, ni celui de l'orientation, mais celui de la qualité des formations et de leur adaptation aux besoins réels. La loi permettra-t-elle de regarder plus précisément ce qui est proposé et ce qui est réellement effectué dans les formations ?*

Mme Patricia Schillinger. – Comment ces réformes seront-elles appliquées dans les très petites entreprises et les PME, qui n'ont pas les moyens des grandes entreprises et pour qui le départ d'un salarié en formation pose un vrai problème d'organisation dans l'entreprise ?

M. Jean-Noël Cardoux. – Je m'associe à la question de Patricia Schillinger, car je crains que les petites entreprises, les indépendants et les artisans soient les oubliés du système. Nous avons parlé du rôle des régions : qu'en est-il des départements ? Ce texte n'offre-t-il pas l'occasion de traiter le problème des formations de base pour les personnes qui sortent du système scolaire sans diplôme et qui touchent ensuite le RSA ? Ne pourrait-on pas instituer des formations de base pour des personnes qui sont hors du système, et qui devraient être bien distinguées des formations de perfectionnement et d'évolution de carrière pour les salariés en entreprise ? Par exemple, nous avons imaginé dans le département du Loiret que les prestations de RSA non versées pendant la durée d'une formation viennent abonder un fonds commun de formation cogéré avec la région.

Confédération générale du travail (CGT)

Réunie le mercredi 22 janvier 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'audition de Mmes Agnès Le Bot, secrétaire confédérale et Catherine Perret, membre de la commission exécutive confédérale, de la Confédération générale du travail (CGT).

Mme Annie David, présidente. – Nous recevons maintenant, au nom de la Confédération générale du travail (CGT), organisation syndicale non signataire de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre dernier, Mmes Agnès Le Bot, secrétaire confédérale et Catherine Perret, membre de la commission exécutive confédérale, de la Confédération générale du travail (CGT) sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Mme Agnès Le Bot, secrétaire confédérale de la CGT. – La CGT considère comme majeurs les sujets de l'emploi, de la formation professionnelle et de la démocratie sociale. L'élévation du niveau de qualification des salariés est en effet une condition du progrès social, de la dynamique de l'emploi et du développement économique. Quant à la démocratie sociale, elle doit devenir un instrument de citoyenneté des salariés.

Permettez-moi de rappeler les enjeux posés par le projet de loi qui nous intéresse aujourd'hui : qualification et sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel ; droit pour l'ensemble des salariés à une instance représentative du personnel qu'ils considèrent utile ; qualité des consultations des salariés, aussi bien pour les élections professionnelles que pour les élections prud'homales ; conditions d'exercice du droit syndical et du financement des syndicats ; missions et moyens du service public de l'inspection du travail ; modalités de production des normes sociales au double niveau de la branche et interprofessionnel. Force est de constater que ce ne sont pas forcément ces enjeux-là qui ressortent le plus, en particulier dans le débat public.

La méthode qui a présidé aux travaux préparatoires au projet de loi a varié selon la thématique abordée. S'agissant du volet relatif à la formation professionnelle, celui-ci fait suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) de décembre dernier. La CGT n'est pas signataire de cet accord. Nous considérons en effet qu'il revoit à la baisse les obligations de formation pour les grandes entreprises et qu'il crée des droits virtuels en ne prévoyant pas de financement. Malgré son opposition, la CGT s'est fortement investie dans la négociation en revendiquant un renforcement des obligations de formation et en rappelant les liens existants entre la formation, la qualification et le salaire.

La lettre de cadrage du Gouvernement, qui fixait le principe, les objectifs à atteindre et la durée de la négociation, était extrêmement précise et contraignante.

La CGT est attachée à la consultation systématique des organisations syndicales dans le domaine du droit du travail ; ces organisations ont en effet une expertise qui permet d'enrichir le débat démocratique. Elle s'oppose cependant à l'approche qui consiste à devoir retranscrire les ANI dans la loi car cette procédure prive le législateur de toute légitimité à intervenir. Si les accords entérinent un compromis résultant d'un rapport de forces entre des propositions contradictoires, la loi est censée être porteuse de l'intérêt général et viser une réduction des inégalités. A nos yeux, le législateur a donc tout son rôle à jouer sur ce projet de loi.

Les autres volets du projet de loi ont fait l'objet d'une concertation avec le Gouvernement. Cependant, nous ne considérons pas que la concertation ait été, ainsi que la qualifie l'exposé des motifs, « large et approfondie ». Le projet de loi ne reprend que ce qui a fait « consensus » entre les acteurs syndicaux et patronaux et la CGT souhaite montrer que cela affaiblit l'ambition d'une véritable démocratie sociale. Sur certains thèmes sur lesquels des désaccords ou des propositions s'expriment, aucune véritable concertation n'a été menée. Il en va ainsi de la représentativité patronale et des élections prud'homales.

J'en viens à l'appréciation portée par la CGT sur chacun des trois titres qui composent le projet de loi et qui concernent respectivement la formation professionnelle et l'emploi, la démocratie sociale et, enfin, l'inspection et le contrôle des politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle.

En ce qui concerne le titre I relatif à la formation professionnelle et l'emploi, le projet de loi qui nous est soumis s'attache à traduire au niveau législatif les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 et, en partie, les conclusions de la concertation concernant le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle. Ce faisant, il s'éloigne fortement des orientations annoncées dans le document du 8 juillet 2013 remis aux organisations syndicales et patronales par le ministre du travail. L'ANI revoit en effet à la baisse l'ambition exprimée dans la lettre de cadrage et son équilibre général interroge à la fois la première organisation syndicale que constitue la CGT et – fait quasi-inédit – une organisation patronale qui a refusé d'y apposer sa signature. La question de l'accès des salariés des TPE et des PME à une formation qualifiante reste ouverte.

Bien que la CGT ne soit pas favorable à une nouvelle négociation, elle souhaite toujours que le projet de loi puisse être une source d'avancées pour la sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel. Pour y parvenir, le Parlement devra améliorer le projet de loi initial.

Il existe un diagnostic partagé sur le fait que ce qui rend une formation attractive est la promotion professionnelle qu'elle peut générer. La loi doit répondre à cet enjeu.

La CGT estime que le projet de loi doit rétablir un équilibre et encadrer notamment la définition d'une action de formation à visée qualifiante entrant dans le périmètre du CPF. Il faut fonder ce nouveau dispositif qui ne constitue pas un droit à formation mais seulement un droit d'initiative, en affirmant de nouvelles garanties collectives qui permettent de le rendre opposable dans l'entreprise. A cette fin, il faut rendre le plan de formation obligatoire et inscrire sa construction et son

suivi dans le cadre d'une délibération sociale qui prenne place progressivement au sein de toutes les entreprises. Cela permettrait de créer un droit d'alerte sur « l'employabilité » et de donner ainsi du corps à l'obligation de former par une obligation d'adaptation et de maintien de la capacité à occuper un emploi.

S'agissant du CPF, l'obligation légale de financement doit être au minimum de 0,2 % de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise et être généralisée en trois ans à l'ensemble des entreprises. Il doit en effet être le même pour toute personne, quelle que soit la région ou l'entreprise dans laquelle elle travaille. C'est pourquoi la CGT réclame également que la gestion des 0,2 % dédiés au CPF soit assurée par une instance nationale interprofessionnelle paritaire qui pourrait être le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Le projet de loi permet à une entreprise de se soustraire pendant trois ans à la mutualisation du financement du CPF par accord d'entreprise. Le raisonnement tenu se rapproche d'une logique d'assurance individuelle qui consiste à toucher à hauteur de ce l'on paie. Cela entraîne un fractionnement du financement du CPF qui, compte tenu de la faiblesse des obligations, risque de ne même pas porter le nombre de CPF financés à la hauteur du volume des droits individuels à formation prioritaires (DIF) et des DIF portables constatés en 2012. La CGT s'oppose donc résolument à la possibilité de se soustraire à la mutualisation.

S'agissant du titre II du projet de loi, relatif à la démocratie sociale, la CGT estime tout d'abord que le sujet de la représentativité patronale se devait d'être traité dans ce projet ; c'était une revendication de sa part.

Ce sujet concerne au plus haut point les organisations syndicales de salariés puisque les critères de représentativité patronale conditionnent la production de droits et garanties collectives des salariés. La CGT regrette que le projet de loi exclue la mesure de l'audience patronale par l'intermédiaire d'un vote des employeurs alors que plusieurs confédérations syndicales de salariés y sont favorables. Des propositions ont pourtant été faites en ce sens et elles auraient mérité une concertation approfondie.

Il demeure incompréhensible que, comme le reconnaît le Gouvernement dans l'exposé des motifs, la position commune rendue publique par trois organisations patronales constitue la principale source du projet de loi. Les organisations patronales avaient, en ce qui les concerne, participé en 2008 à la négociation sur la représentativité syndicale. De plus, la négociation collective est un droit constitutionnel des salariés et non du patronat.

Il est pour le moins curieux de faire reposer l'audience sur l'adhésion car cela peut s'apparenter à une forme de suffrage censitaire : pour pouvoir compter, il faut payer ! Le projet de loi qui fait reposer l'audience sur le nombre d'adhésions ne garantit nullement la transparence nécessaire au contrôle de ce critère, en particulier en ce qui concerne la multi-adhésion. En effet, il reviendrait à l'organisation de branche de répartir les voix entre les organisations nationales interprofessionnelles auxquelles elle est adhérente, ce qui est une porte ouverte à toutes sortes d'abus.

En ce qui concerne le droit d'opposition des organisations patronales à l'extension d'un accord, il porte atteinte à la procédure d'extension, y compris lorsqu'il est soumis à des conditions d'effectifs. Cette procédure doit demeurer de la compétence de l'Etat. En outre, la mise en place d'un droit d'opposition tel que le prévoit le projet de loi affaiblit le droit constitutionnel des salariés à la participation. Il risque, enfin, d'engendrer une baisse du nombre d'accords étendus.

S'agissant ensuite du volet de la représentativité syndicale, le projet de loi comporte des aménagements qui sont de nature à améliorer la mise en œuvre de la loi de 2008 et qui sont le fruit du travail substantiel mené au sein du Haut Conseil du dialogue social.

Nous saluons également l'inscription dans le projet de loi d'une disposition importante portée par trois organisations syndicales (la CGT, FO et la CFDT) et qui consiste à permettre aux délégués syndicaux d'être à nouveau désignés dans un périmètre moins important que celui des comités d'entreprise. Le Medef s'y oppose alors que cette possibilité favorise une activité syndicale de proximité avec les salariés. Nous vous appelons à la vigilance car le débat parlementaire pourrait susciter des tentatives de remise en cause sur ce point.

Le projet de loi manque malgré tout d'ambition et ne permet pas de franchir un cap nécessaire en matière de démocratie sociale.

La loi devrait faire reposer la validité des accords sur le critère d'accords collectifs majoritaires à au moins 50 %, d'autant plus que les dispositions actuelles (seuil de 30 % et absence d'opposition d'une organisation ayant recueilli une majorité) étaient conçues comme transitoires dans la position commune.

L'absence de mise en place de représentants élus et de commissions paritaires territoriales pour les salariés des TPE « entache » les dispositions du projet de loi consacrées à la démocratie sociale. Le Gouvernement se contente de renvoyer dans l'exposé des motifs à des travaux de concertation complémentaires dans le cadre du Haut Conseil du dialogue social avant leurs éventuelles traductions législatives pour la deuxième mesure de l'audience en 2017. 4,6 millions de salariés travaillent dans des TPE. La majorité d'entre eux n'ont pas de représentants élus, ni d'instances représentatives dotées de compétences. Des propositions existent pour corriger ce « défaut » de démocratie sociale. Certes, la concertation a besoin d'être poursuivie. Mais le projet de loi ne peut se contenter de maintenir le statu quo.

Bien que le débat sur la justice prud'homale ait été reporté au printemps et donc dissocié de ce projet de loi, permettez-moi de formuler dès ce stade quelques remarques à ce sujet.

La possibilité d'agir devant le conseil des prud'hommes fait partie intégrante des garanties collectives dont bénéficient les salariés afin de faire respecter leurs droits. Parmi les 200 000 affaires traitées chaque année, 98 % relèvent de l'initiative des salariés. Les conseillers prud'homaux représentent donc une force inestimable pour les salariés qui veulent obtenir réparation d'un préjudice subi. Leur légitimité ne saurait être garantie que par l'élection au suffrage universel.

La proposition qui consiste à désigner des conseillers prud'hommes à partir du critère de la représentativité ne résiste pas à une analyse politique et juridique rigoureuse. Les salariés qui ont voté aux élections professionnelles n'ont pas voté pour élire des conseillers prud'hommes mais pour une représentativité syndicale donnant le pouvoir de négocier des accords collectifs en leur nom. Dès le lendemain du scrutin de 2008, la CGT avait fait part de sa volonté de voir étudier les causes de l'abstention afin d'y porter remède. La seule réponse fut la commande du rapport Richard qui n'a pas débouché sur la mise en place d'un groupe de travail malgré notre demande en ce sens. En outre, la réforme envisagée conduirait à ce que les personnes privées d'emploi soient également privées de leur droit de vote. Elles seraient à la fois sans emploi et sans moyen de s'exprimer.

Un autre argument qui nous est avancé est le coût trop important des élections. Mais rien ne saurait justifier que l'on sacrifie une élection démocratique qui concerne 19 millions de personnes au prétexte de faire des économies !

S'agissant de la légalité de la désignation, le rapport Richard commandé en 2010 par le précédent gouvernement avait mis en garde contre une inconstitutionnalité tenant à l'impossibilité pour des citoyens, dans les conditions définies par la loi, de pouvoir se présenter à l'élection de juges, dès lors que la représentativité imposerait le « filtre syndical ».

La CGT a fait des propositions et reste disponible pour une réflexion débouchant sur des évolutions confortant la juridiction prud'homale, notamment par un vote dédié des salariés vis-à-vis de leurs conseillers prud'homaux. Cela nécessite d'organiser les élections pour 2015.

Le projet de loi comporte un article 18 qui concerne le financement des organisations syndicales et patronales et met en place un fonds paritaire de centralisation et de répartition des subventions publiques et contributions existantes. Nous notons que la définition des méthodes concrètes qui seront employées pour déterminer les niveaux de financement est renvoyée à des décrets en Conseil d'Etat et à une négociation nationale interprofessionnelle encadrée par ce décret.

Cet article appelle quelques remarques supplémentaires. Tout d'abord, la mise en place d'un tel fonds fait partie de nos revendications. Nous ne demandons pas une substitution aux financements existants mais la possibilité du financement de la mise à disposition de salariés pour l'activité syndicale. Le financement du fonds reposerait sur une cotisation de toutes les entreprises permettant de rembourser aux entreprises qui maintiennent les salaires des salariés syndiqués mis à disposition la somme totale représentée par ces rémunérations. Or, le fonds prévu par le projet de loi ne répond pas à cette revendication. Pour qu'il le fasse, il faudrait qu'il remplisse une triple condition : instaurer un droit des organisations syndicales à la mise à disposition de salariés de toute entreprise ; intégrer le remboursement de la rémunération des salariés mis à disposition dans les missions du fonds ; intégrer ce financement dans la cotisation patronale minimale que fixera le décret en Conseil d'Etat.

Ensuite, deux autres questions importantes ne sont pas traitées dans le projet de loi. Il s'agit, d'une part, du droit des confédérations syndicales de salariés de justifier de l'utilisation des subventions et contributions de façon totalement interprofessionnelle, c'est-à-dire pour les salariés du public comme du privé. Ce droit est nié par la Cour des comptes. Il s'agit, d'autre part, du droit à l'hébergement des unions territoriales interprofessionnelles des confédérations.

En outre, le niveau de financement du fonds est une question essentielle : quels seront les niveaux respectifs de la cotisation des entreprises, de la contribution des institutions paritaires autres que celles de la formation professionnelle et de la subvention de l'Etat ?

Enfin, s'agissant de la répartition des fonds, il paraît injuste et politiquement infondé que l'audience des organisations syndicales ne soit pas prise en considération dans la répartition de la part de la subvention publique dédiée à la contribution aux relations avec l'Etat et aux missions d'intérêt général. La répartition forfaitaire des subventions génère en effet d'importantes inégalités dans le financement des confédérations. Tandis que les ressources de celles qui ont le plus d'adhérents et qui sont les plus représentatives reposent majoritairement sur les cotisations, celles qui ont peu d'adhérents sont majoritairement financées par des subventions. Cette situation risque d'alimenter des campagnes médiatiques de dénigrement du syndicalisme qui feraient l'amalgame de toutes les organisations, ce qui est intolérable.

Venons-en pour finir au titre III du projet de loi relatif à l'inspection du travail. Nous portons un regard positif sur les dispositions de l'article 20 qui élargissent les pouvoirs d'intervention de l'inspection du travail en matière de santé et de sécurité au travail. Il en va de même de l'élargissement du champ d'application du dispositif d'arrêt temporaire de travaux en cas de dangers graves et imminents.

En revanche, l'inspection du travail constitue un service public essentiel pour protéger les salariés contre les abus du patronat. Son autorité repose sur les trois critères fondamentaux suivants : l'indépendance, garantie par la convention n° 81 de l'organisation internationale du travail (OIT) ; la fonction généraliste, qui lui assure une présence dans toutes les entreprises ; le maillage territorial de proximité qui la rend accessible à tous. Or, dans son état actuel, le projet de loi remet en cause ces critères. Il provoquerait immanquablement un bouleversement parmi le personnel, et un danger pour la protection des salariés : remise en cause de l'indépendance du corps de l'inspection du travail, transformation des missions avec moins de contrôle dans les entreprises, notamment les très petites, désorganisation du maillage territorial ... En outre, sous couvert d'une évolution de carrière d'une partie des agents, une vraie menace continue de peser sur les effectifs de contrôle et des autres personnels.

Pour assurer ses missions de contrôle, l'inspection du travail a besoin de moyens humains, du doublement des sections pour être encore plus proche des salariés et de la reconnaissance du travail des agents de contrôle, avec notamment un véritable déroulement de carrière pour les catégories C, B et A. La CGT demande également qu'il soit permis aux inspecteurs du travail de constater la situation de travail des salariés, en particulier lorsque ceux-ci sont en situation de vulnérabilité,

afin de les aider à « s'en sortir », et de recevoir localement et directement tout salarié qui le demande. Si la concertation prévue au niveau départemental pour échanger et mettre en commun les expériences pourrait être une bonne idée, elle ne doit pas se confondre avec l'instauration d'une subordination de l'inspecteur. Enfin, la lutte contre le travail non déclaré doit pouvoir être menée conjointement entre l'inspecteur du travail « local », les organisations syndicales et les représentants du personnel, qui seront plus efficaces que n'importe quel « groupe national d'intervention ».

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Malgré la situation singulière dans laquelle nous nous trouvons, sans disposer du texte du projet de loi tel qu'il sera déposé aujourd'hui à l'Assemblée nationale, nous avons souhaité vous entendre dès aujourd'hui en raison des délais très courts d'examen de ce texte.*

En ce qui concerne la formation et notamment le compte personnel de formation, vous avez exprimé votre inquiétude sur l'accès des salariés des TPE aux dispositifs de formation et votre crainte que les inégalités selon la taille des entreprises ne s'accroissent. Pourtant, l'ANI du 14 décembre 2013 cherche à les réduire. Ainsi son article 40 prévoit la mise en place d'une mutualisation interprofessionnelle au profit des salariés des TPE. De ce point de vue, l'accord représente un progrès.

Le compte personnel de formation entre dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle que votre organisation appelle de ses vœux depuis de nombreuses années. Quelles seraient les conditions de son succès et les écueils à éviter pour qu'il ne reste pas inabouti comme le DIF ?

Comment envisagez-vous le processus d'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation ? Toutes les branches seront-elles en mesure de le mener à bien ? N'y a-t-il pas un risque d'introduire des inégalités entre les branches ou entre les territoires ?

Votre point de vue sur ce que propose le texte concernant la représentativité patronale est clair, mais comment tenir compte des caractéristiques spécifiques du tissu économique et des secteurs d'activité ?

Sans revenir sur la question lien hiérarchique, votre opposition à la réforme de l'inspection du travail étant manifeste, que pensez-vous néanmoins de l'instauration de sanctions administratives en cas de manquement à des dispositions élémentaires du code du travail ?

Mme Isabelle Debré. – *Qu'en est-il de la suppression des élections prud'homales ? A-t-elle bien été retirée du projet de loi, comme on a pu l'entendre ces derniers jours ? A ce sujet, j'ai interrogé Michel Sapin la semaine dernière lors de la séance de questions cibles thématiques. Je l'ai mis en garde contre le risque d'inconstitutionnalité de cette mesure, en raison de la rupture d'égalité qu'elle implique. En effet, seuls pourraient alors se présenter aux élections prud'homales les salariés syndiqués. Le ministre m'a affirmé le contraire, mais je n'ai pas changé de position.*

Mme Annie David, présidente. – Le ministre a effectivement annoncé que la réforme de la désignation des conseillers prud'hommes ferait l'objet d'un projet de loi distinct.

M. René-Paul Savary. – Les entreprises devront-elles contribuer au financement du compte personnel de formation à hauteur de 0,1 % ou de 0,2 % de leur masse salariale ?

Par ailleurs, quelle est la position de la CGT sur la formation des bénéficiaires du RSA ?

Mme Catherine Génisson. – Le sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est-il traité de manière appropriée par ce projet de loi, sachant que les femmes sont victimes en la matière de discriminations qui ont un impact fort sur leurs parcours professionnels ?

Mme Gisèle Printz. – Qu'en est-il de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ? Ce texte apporte-t-il des solutions aux carences actuelles ?

Mme Catherine Perret, membre de la commission exécutive confédérale de la CGT. – Les parlementaires ont la possibilité de corriger l'une des insuffisances majeures du projet de loi en ce qui concerne les inégalités qui touchent les femmes. Il est prévu que le compte personnel de formation sera abondé au prorata de la durée travaillée, or le temps partiel est très majoritairement féminin. Il s'agit d'une injustice criante : ce n'est pas parce qu'un salarié travaille à temps partiel qu'il doit se former partiellement, bien au contraire. Pour le DIF, certaines branches, comme celle de la santé et de l'action sociale, avaient décidé de s'affranchir de cette règle à partir de 80 % d'un temps plein. Pourquoi ne pas s'en inspirer pour le compte personnel de formation ?

L'engagement de la CGT en faveur d'une sécurité sociale professionnelle est ancien et se retrouve dans l'ANI du 5 décembre 2003, qui a créé le DIF, puis dans l'ANI du 7 janvier 2009, qui a organisé sa portabilité. L'ANI signé le 14 décembre 2013 ne constitue pas à nos yeux une nouvelle étape en matière de sécurisation des parcours puisque nous n'avons pas obtenu de véritable droit à la formation.

Nous avons pourtant fait des propositions quasiment révolutionnaires durant la négociation, pour passer d'une obligation de dépenser à une obligation de former. Nous étions d'accord pour rediscuter de l'obligation légale de financement du plan de formation, avec des propositions chiffrées pour la faire baisser à 0,2 % en échange d'un financement dédié au compte personnel de formation qui permette à une majorité de salariés d'y avoir accès. Une contribution de 0,4 % de la masse salariale nous semblait nécessaire. Une mutualisation au premier euro aurait également été souhaitable. Les organisations avec lesquelles nous nous sommes entretenues, notamment l'UPA, n'étaient pas opposées à l'idée de faire évoluer leurs obligations de financement. Il y a un diagnostic partagé : le besoin en qualification est énorme, en particulier dans les TPE. D'ici cinq ans, les deux tiers des chefs des petites entreprises seront partis à la retraite. Il faut mettre les salariés en capacité de les reprendre, notamment dans l'artisanat.

Il faut valoriser un dispositif qui fonctionne et qui doit rester distinct du compte personnel de formation : le CIF. Sa durée moyenne est de 800 heures, soit une formation longue et qualifiante. En prenant en compte le CIF CDD, environ 50 000 salariés en bénéficient par an, alors que la demande est deux ou trois fois plus importante.

Nos propositions étaient conformes aux objectifs indiqués dans la lettre de cadrage envoyée par Michel Sapin : développer l'accès à la qualification et aux formations longues et cibler les salariés les moins qualifiés, en particulier dans les TPE, ainsi que les demandeurs d'emploi.

La CGT ne pouvait donc pas signer l'ANI, car il ne correspond pas à un amorçage du compte personnel de formation. Celui-ci va bien être mis en place mais il suscitera de nombreuses désillusions en raison de moyens insuffisants. Il ne sera pas accessible pour la majorité des salariés qui en feront la demande. La suppression de la dérogation, par accord d'entreprise et pour une durée de trois ans, à l'obligation d'un financement mutualisé du compte permettrait en partie d'y remédier. Un fonds dédié et abondé par toutes les entreprises est indispensable. Les 0,2 % retenus ne permettront sans doute pas de former plus de 600 000 salariés par an : l'universalité est donc loin d'être atteinte. On risque de demander aux stagiaires de prendre en charge une partie du coût de leur formation : le public visé sera alors différent et les ouvriers les moins qualifiés, ceux des TPE, en seront exclus. L'objectif de justice affiché à l'ouverture de la négociation n'est pas atteint.

La sécurité sociale professionnelle ne vise pas à sécuriser les parcours professionnels mais les personnes durant le déroulement de ceux-ci. L'absence de garanties collectives dans le compte personnel de formation ne le fait pas entrer dans son champ. Il aurait dû s'accompagner d'une obligation pour les entreprises de mettre en place un plan de formation et de le présenter aux organisations syndicales qui y sont représentatives. Les Opca pourraient apporter un soutien aux TPE, afin de tenir compte des difficultés particulières qu'elles peuvent rencontrer. Aujourd'hui, même dans certaines entreprises de taille moyenne, la consultation du comité d'entreprise est purement formelle, le plan de formation est inexistant et les représentants du personnel n'ont aucun moyen d'action en la matière. C'est illogique dans un contexte où les entreprises cherchent à améliorer leur compétitivité.

Des listes de formations prioritaires devraient être établies au niveau national interprofessionnel, reprenant le répertoire national des certifications professionnelles, au niveau de la branche et par accord d'entreprise, reflétant les spécificités du secteur d'activité et du bassin d'emploi. Le salarié aurait ensuite accès de droit, par le biais de son compte personnel de formation, à l'une de ces formations qui lui garantirait une évolution de son poste de travail dans l'entreprise. L'ANI est donc très éloigné du projet que portait la CGT dans la négociation.

Mme Agnès Le Bot. – *Sur la représentativité patronale, qui est un sujet complexe, une concertation approfondie était nécessaire. Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) va d'ailleurs rendre un avis sur le sujet au mois de juin, soit après l'adoption du projet de loi. Cette question a des conséquences très importantes pour les salariés, notamment en matière d'accords collectifs. Les propositions faites n'assurent aucunement la transparence et la légitimité des organisations patronales qui les signeront.*

Faire reposer le système sur les adhésions est une garantie d'opacité en raison des multi-adhésions, qui sont courantes dans les organisations patronales. L'adhésion peut être l'un des critères retenus en matière de représentativité, comme elle l'est déjà pour les organisations syndicales, mais elle ne peut servir à mesurer l'audience.

M. Jean Desessard. – *Que proposez-vous ?*

Mme Agnès Le Bot. – *De nombreuses solutions alternatives existent, portées notamment par des juristes, dont le point commun est qu'elles reposent sur un vote, comme pour la représentativité syndicale. C'est tout à fait possible : un débat est nécessaire, mais le patronat a refusé toute négociation.*

La pression mise, au nom de la recherche d'économies, sur le service public de l'inspection du travail menace l'effectivité du droit. Les sanctions administratives ne seraient pas prononcées par les inspecteurs du travail ni même par des agents bénéficiant d'un statut garantissant leur indépendance et leur protection contre les influences extérieures. Rien n'est prévu pour que les syndicats bénéficient de prérogatives comparables à celles qui sont les leurs dans la procédure pénale, c'est-à-dire le droit d'ester en justice. Il y a un effet d'affichage certain, faute de moyens.

Comme à l'Assemblée nationale, le volet de la représentativité syndicale a été peu mentionné. Il est inacceptable que les 4,6 millions de salariés des TPE ne soient pas dans le droit commun. Certaines organisations patronales sont prêtes à négocier, en particulier sur la mise en place d'instances paritaires territoriales.

Enfin, les dispositions relatives aux élections prud'homales font bien l'objet d'un projet de loi distinct, qui vise à habiliter le Gouvernement à agir par ordonnance. Cette dissociation est une bonne nouvelle, elle doit désormais permettre à une concertation d'avoir lieu pour conforter cette juridiction.

Organisations patronales signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 (Medef, UPA)

Réunie le jeudi 23 janvier 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à une table ronde réunissant des représentants des organisations patronales (Medef, UPA) signataires de l'ANI du 14 décembre 2013 : Mme Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion, et M. Antoine Foucher, directeur des affaires sociales du Mouvement des entreprises de France (Medef); M. Pierre Burban, secrétaire général et Mme Caroline Duc, conseillère technique chargée des relations avec le Parlement de l'Union professionnelle artisanale (UPA).

Mme Annie David, présidente. – Nous recevons ce matin les représentants des employeurs, dans un premier temps le Medef et l'Union professionnelle artisanale (UPA), signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, puis la CGPME, non signataire, pour évoquer le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Mme Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion du Medef. – Dirigeante d'une PME industrielle implantée dans le Massif central, mon entreprise consacre entre 5 % et 7 % de la masse salariale à la formation professionnelle. Elle est essentielle à notre compétitivité : pour anticiper la croissance, nos collaborateurs doivent être au fait des dernières technologies.

Former plus et mieux, telle était l'ambition que nous avons affichée dans les négociations. L'objectif du Medef, progressivement partagé par l'ensemble de nos partenaires, était de faire de la formation un levier de compétitivité et de sécurisation des parcours professionnels, ainsi qu'un levier de mobilité interne et externe. Les experts estiment que 30 % des métiers de 2030 nous sont encore inconnus, et que nos collaborateurs consacreront 10 % de leur temps à se former.

Améliorer notre compétitivité et sécuriser les parcours professionnels implique de trouver, pour l'entreprise, le collaborateur comme le demandeur d'emploi, un équilibre entre liberté et responsabilité, le tout dans une démarche d'excellence.

Dans les entreprises, il faut passer d'une logique d'obligation de dépense à une logique d'investissement : les dépenses de formation doivent être considérées de la même manière que celles de recherche et développement. Leur mise en responsabilité passe par l'instauration d'un entretien obligatoire tous les deux ans, destiné à planifier la montée en compétence des collaborateurs, qui sera évaluée, dans les entreprises de plus de 50 salariés, à l'occasion d'un nouvel entretien tous les six ans. Le champ de liberté ouvert aux salariés réside dans la possibilité d'activer leur compte personnel de formation (CPF) en dehors du temps de travail sans en référer à leur employeur. Cela profitera par exemple à ceux dont le conjoint est muté, ou dont le patron refuse les demandes de formation qualifiante.

La mise en responsabilité des salariés réside dans les caractéristiques du CPF lui-même. Dès seize ans, et tout au long de sa vie professionnelle, chaque Français pourra y engranger des heures de formation, y compris en période de chômage ou en cas de changement d'entreprise. Ces comptes seront gérés par la Caisse des dépôts et consignations et accessibles directement et à titre personnel sur Internet. Il reste à mettre en place, en lien avec les partenaires sociaux, ce portail pédagogique interactif. Ce compte donnera accès à des formations qualifiantes ciblées sur les besoins en compétences des entreprises et des territoires.

Offrir plus de liberté aux salariés et aux demandeurs d'emploi passe par l'optimisation des circuits d'accès à la formation. Aujourd'hui, un demandeur d'emploi n'y parvient qu'au bout de sept mois. Grâce au CFP, il activera son compte en direct.

Enfin, le passage, pour les organismes paritaires collecteurs agréés (Opc), d'une logique de collecte à une logique de service améliore l'efficacité du système. Appuyés par les branches, les Opc doivent devenir les partenaires des PME. Reste, là encore, à faire évoluer les outils pédagogiques pour leur permettre d'exercer leurs nouvelles missions, les mettre en adéquation avec les besoins des entreprises et maîtriser les coûts.

D'une manière générale, nous avons souhaité développer la culture de service des organisations patronales, et asseoir par conséquent la majorité de leurs revenus sur les services rendus aux entreprises. Nous y voyons le prix de leur indépendance.

***M. Antoine Foucher, directeur des relations sociales du Medef.** – En matière de représentativité patronale, nous souhaitons d'abord modifier les critères d'accès à la table des négociations au sein d'une branche. Ceux-ci tiennent compte du nombre d'adhérents, mais non des effectifs salariés, de sorte qu'à l'intérieur d'une branche, une fédération représentant une majorité d'adhérents mais très peu de salariés peut exclure des négociations une autre, qui représente une majorité de salariés mais une minorité d'entreprises. Cette disposition doit être corrigée.*

Ensuite, notre objectif est le financement majoritaire des organisations patronales par les cotisations. Le projet de loi entérine pourtant un système de financement non assis en majorité sur les ressources des adhérents. Déconnecter le financement des organisations des intérêts qu'elles défendent fragilise le dialogue social.

Enfin, le projet de loi réforme opportunément l'inspection du travail, mais autorise tout inspecteur à demander communication et à prendre copie de tout document. Nous y voyons une source de difficultés, en termes de confidentialité.

***M. Pierre Burban, secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA).** – En tant que signataire de l'accord, je rejoins nécessairement le point de vue de Florence Poivey sur la formation professionnelle. La mutualisation des fonds est un autre progrès majeur rendu possible par le texte, notamment pour les entreprises de moins de dix salariés. Le plan de formation prévoyait auparavant la fongibilité descendante des crédits – les sommes non consommées au niveau supérieur pouvaient être affectées aux plus petites entreprises – mais en pratique, les grands groupes ne leur laissaient que des miettes. Désormais, une partie des*

crédits du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) financera les actions du plan de formation des entreprises de moins de dix salariés. Les décrets d'application préciseront le dispositif. Dans ces mêmes entreprises, un accord de branche pourra prévoir la prise en charge, par l'Opca, de la rémunération des salariés partis en formation, ce qui les incitera à développer la formation de leur personnel, indispensable à la compétitivité de nos entreprises.

La collecte des Opca est un autre sujet. Au niveau interprofessionnel, sauf accord de branche, elle n'a jamais donné lieu à mutualisation des fonds. Pour la première fois dans un ANI, la mutualisation des dépenses pour le plan de formation est prévue pour les entreprises de 10 à 49 salariés, et de 50 à 299 salariés.

Reste à accompagner les Opca dans le développement d'une logique de service. La loi de 2009 les y incitait déjà. Nous devons leur donner enfin les moyens d'y parvenir, sur le plan financier mais aussi organisationnel.

Le droit de la formation professionnelle s'autonomise, ce qui n'aide guère à simplifier le système. De plus, la gouvernance de certains Opca interprofessionnels mériterait d'être revue. Certains ne respectent pas le droit conventionnel, en n'assurant pas la représentation de toutes les organisations qui doivent l'être.

La représentativité patronale n'est pas un sujet nouveau. La question a été soulevée en 2006 avec le rapport Hadas-Lebel qui a donné lieu à une saisine du Conseil économique et social, puis en 2008 lors de la réforme de la représentativité syndicale. Depuis 2006, nous sommes favorables à une réforme pour sortir le droit de la représentativité patronale des sables mouvants dans lesquels il s'enlise. En effet, toute organisation peut faire une demande de reconnaissance de représentativité auprès du ministère du travail. C'est d'ailleurs sur ce fondement que l'UPA est devenue représentative. Cela laisse toutefois un large pouvoir d'appréciation au juge saisi du contrôle des accords signés par ces organisations. Les nouvelles dispositions de mesure de la représentativité patronale sécuriseront les accords signés.

L'équilibre ainsi trouvé demeure toutefois fragile. Après la position commune Medef-CGPME-UPA de juin 2013, le Gouvernement a confié une mission à Jean-Denis Combrexelle, dont le projet de loi reprend les conclusions. L'UPA avait envisagé l'hypothèse de procéder par élections. Mais les règles de représentativité patronale diffèrent de celles de la représentativité syndicale : les accords signés n'ont vocation à s'appliquer qu'aux adhérents, sauf procédure d'extension ou d'agrément. Il est donc logique de fonder la représentativité patronale sur les adhérents. Nous ne nous sommes pas opposés à la prise en compte des effectifs salariés, qui interviennent d'ailleurs dans le droit d'opposition aux accords. La généraliser créerait un risque que les grandes entreprises fassent la loi dans leur branche. Le dispositif proposé est sain, sous réserve que les organisations professionnelles fédèrent le plus grand nombre d'entreprises d'une branche donnée.

Le texte instaure une représentativité ascendante : au niveau des branches, puis au niveau interprofessionnel. Il n'aurait pas été cohérent de déconnecter des branches professionnelles la mesure de la représentativité patronale au niveau interprofessionnel.

Le texte rationalise le système actuel de financement : l'UPA y est également favorable. Les nouvelles contributions sont très faibles, entre 0,014 % et 0,020 %, mais elles se substituent aux cotisations actuelles. Le système était peu transparent, puisque les entreprises ignoraient que 30 millions d'euros de leurs cotisations au niveau interprofessionnel étaient destinés au financement des partenaires sociaux. Grâce à la déconnexion du financement de la formation professionnelle, les choses sont désormais claires.

L'inspection du travail est nécessaire, car il est indispensable de faire respecter les règles et de prévenir les distorsions de concurrence. Cela étant, il faut accompagner davantage les petites entreprises dans les méandres d'un droit du travail très complexe. En d'autres termes, les aider à se mettre en conformité avec les règles, plutôt que de jouer au Père Fouettard.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Je vous remercie, madame Poivey, pour la clarté de votre exposé sur le sens de l'ANI et du projet de loi.*

Certains craignent que la disparition de l'obligation légale de financement du plan de formation n'affaiblisse le système de péréquation à destination des petites entreprises. Vous nous avez rassurés sur ce point. Mais comment cette nouvelle obligation de former plutôt que de payer se traduira-t-elle en actes ?

Quels sont les facteurs clés de succès du CPF, et quels sont les écueils à éviter pour qu'il ne reste pas inabouti, comme le droit individuel à la formation (DIF) ? N'y a-t-il pas, dans le processus d'élaboration des listes des formations éligibles au dispositif, le risque d'introduire des inégalités entre les branches et entre les territoires ?

Quant à la représentativité patronale, la multi-adhésion des organisations professionnelles de branche pose problème, comme le soulignait le rapport Combrexelle. Le projet de loi va-t-il assez loin ? Quelle est votre doctrine à ce propos ? Ne craignez-vous pas que ce soit le talon d'Achille de la réforme ?

Enfin, êtes-vous favorables à la procédure de transaction pénale que pourra proposer l'inspection du travail, à l'échelon de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), après accord du procureur de la République ?

Mme Florence Poivey. – *J'ai combattu la notion d'obligation de faire, qui implique des freins. Je suis davantage attachée à l'idée de mise en responsabilité, afin de libérer les bonnes énergies pour la formation, levier essentiel de compétitivité, à plus forte raison dans les PME. Le taux moyen national de participation financière à la formation est de 2,8 %, ce qui est bien supérieur à l'obligation légale, principalement grâce aux grandes entreprises. Sur cet aspect des choses, l'ANI est très bon, il donne envie d'investir. Les fonds disponibles pour la mutualisation des ressources à destination des entreprises de 50 à 250 salariés seront plus élevés demain qu'ils ne le sont aujourd'hui et nous remercions les partenaires sociaux d'y avoir été attentifs.*

Nous avons tous constaté la lenteur au démarrage du DIF, mais ne le condamnons pas pour autant : sans lui, le CPF n'existerait pas. Sa montée en puissance a été progressive et 400 000 personnes l'utilisent désormais. Toutefois, il

demeure très individuel, quand le CPF est aussi collectif. Un important travail de pédagogie reste à faire. La mise en œuvre du dispositif sera capitale. Je crois beaucoup au rendez-vous obligatoire tous les deux ans. J'ai souvent entendu que le dialogue sur la formation demeurerait difficile au sein de l'entreprise - bien que ce ne soit pas le cas dans la mienne.

Certaines branches sont de bonnes prescriptrices et épaulent efficacement les Opcas dans leurs nouvelles missions, d'autres beaucoup moins. A nous de les accompagner de façon constructive au niveau interprofessionnel. Au Medef, des personnes sont d'ores et déjà affectées à la mise en œuvre de cette réforme.

M. Antoine Foucher. – Le projet de loi pêche par la multi-adhésion car l'indépendance et l'autonomie financière ne sont pas pris en compte comme critères de représentativité. Nous avons suggéré que la multi-adhésion permette à une fédération d'apporter librement ses voix à la confédération de son choix, dans le respect du principe de liberté contractuelle garanti par la Constitution. Le Gouvernement en a décidé autrement : le projet de loi introduit un plafond dans le minimum de voix que le décret peut obliger une fédération à apporter à une confédération. Le Conseil d'Etat a été très vigilant, estimant, comme le Medef, que l'on ne pouvait obliger une fédération à apporter plus de voix qu'elle ne souhaite à une confédération. Néanmoins, le talon d'Achille de la réforme réside plutôt dans le fait que certaines confédérations pourront ne tirer qu'une minorité de leurs ressources des contributions de leurs adhérents.

La procédure de transaction pénale avec l'inspection du travail telle qu'inscrite dans le projet de loi remplit deux conditions essentielles à nos yeux : elle n'a pas de caractère obligatoire, et s'effectue sous l'autorité de la Direccte.

M. Pierre Burban. – Le nouveau système de mutualisation est une avancée incontestable, surtout pour les entreprises de moins de dix salariés. Par le biais du FPSPP s'instaure une véritable mutualisation interprofessionnelle. Pour les entreprises de plus de dix salariés, ce mécanisme de mutualisation est une première. De plus, les accords de branche existants en matière de mutualisation ne seront pas remis en cause. Certains ont par exemple prévu des cotisations plus importantes pour les entreprises de moins de dix salariés.

Le CPF a un financement dédié, ce qui n'était pas le cas du DIF. Tout le monde devra se l'approprier : salariés en activité, demandeurs d'emploi, conseils régionaux.

La position de l'UPA sur la représentativité patronale se situe entre celle du Medef et celle de la CGPME. Nous ne voyons pas dans la multi-adhésion un problème en soi. Si une fédération adhère à plusieurs interprofessions, c'est parce qu'elle le souhaite. C'est un cas de moins en moins fréquent. Le texte réalise un compromis de bon aloi entre le libre choix et la répartition précise des voix inscrite dans la loi.

Sur la procédure de transaction pénale, ma position est la même que celle d'Antoine Foucher.

Mme Catherine Procaccia. – Les heures de formation acquises au titre du DIF seront-elles intégralement reprises dans le CPF ?

La loi de 2009 modifiait déjà la logique des Opca. Or rien n'a changé. Est-ce seulement possible ? Un Opca n'a forcément pas vocation à analyser les besoins des entreprises : il s'agit d'un autre métier.

Sait-on combien d'entreprises ne font pas partie d'une organisation professionnelle ?

Enfin, je croyais l'entretien, annuel ou non, obligatoire dans les entreprises depuis les lois Auroux. C'était le cas lorsque j'étais moi-même salariée. Il a notamment pour objectif de faire le point sur les besoins de formation. Est-il tombé en désuétude ? Ou n'existe-t-il que dans les grandes entreprises ?

M. Jean-Noël Cardoux. – *La représentativité actuelle laisse de côté des branches entières de notre économie qui représentent des millions de salariés, dont l'agriculture, les professions libérales, les services à la personne, confrontés à l'immense défi de la réforme de la dépendance. N'est-ce pas là le talon d'Achille de ce texte ? Vous avez dit, et c'est exact, que les entreprises ignoraient qu'elles finançaient le dialogue social. La réforme est censée apporter plus de transparence. Mais si toutes les branches ne sont pas représentées, n'y a-t-il pas un risque d'inconstitutionnalité pour rupture d'égalité devant les charges publiques ?*

Je reprendrai volontiers à mon compte la remarque du représentant de la CFDT lors de la table ronde d'hier : ce n'est pas aux entreprises de s'adapter aux Opca, mais à ceux-ci de s'adapter à celles-là. Monsieur Burban, je m'inquiète de ce que le développement de l'offre de services par les Opca ne figure pas dans le projet de loi et soit renvoyé au pouvoir réglementaire. Catherine Procaccia a rappelé que les objectifs précédemment fixés étaient restés en stand-by. Nous connaissons les capacités de blocage de la machine administrative...

Le rôle des Opca à l'égard des TPE est hélas oublié par ce texte. Or, la CGT l'a dit hier, c'est dans ces entreprises, de deux ou trois salariés, qu'il importe de bien cadrer la formation, afin qu'elle facilite la transmission entre le chef d'entreprise et ses salariés. Outre la prise en charge de la rémunération du salarié qui se forme, il faudra prévoir son remplacement, pour que le travail soit fait. Les Opca devraient proposer des formations sur place, tenant compte de l'organisation interne de l'entreprise.

Le projet donne à l'inspection du travail le pouvoir d'infliger des sanctions administratives. Sachant les conflits que celles-ci impliquent, et qu'elles ne seront plus soumises au juge, je m'interroge sur votre position.

Mme Annie David, présidente. – *Il est vrai que vous négociez pour vos adhérents, mais une fois que l'accord que vous avez signé est transposé dans une loi, il s'applique à toutes les entreprises, adhérentes ou non. C'est dire l'enjeu de la représentativité patronale, qu'il importait de préciser.*

M. Antoine Foucher. – *L'intégralité des heures du DIF sera transférée au CPF au 1^{er} janvier 2015 : aucune heure de formation ne sera perdue. Grâce à l'accord, le nombre des utilisateurs du CPF sera supérieur à celui des salariés qui recouraient au DIF.*

La grande différence aujourd'hui par rapport à 2009, c'est la suppression de l'obligation fiscale ! Jusqu'à présent, les Opca démarchaient les entreprises, leur rappelaient leur obligation légale de consacrer 0,9 % de leur masse salariale au plan de formation, en interne ou via un tel organisme, en mettant en valeur les avantages de cette option, qui pouvait être assortie, à la demande de l'entreprise, d'une offre de formation. Tout change désormais puisque les Opca devront aller à la rencontre des entreprises, non pour collecter les fonds leur permettant de s'acquitter de leur obligation légale, mais pour examiner avec elles comment développer la formation en leur sein, comment répondre à leurs besoins en la matière. On passe d'une logique de collecte à une logique de service. La suppression de l'obligation fiscale modifie profondément le rôle des Opca. C'est une rupture par rapport à l'accord et à la loi de 2009.

Dans les deux millions d'entreprises qui emploient des salariés dans notre pays, l'entretien professionnel sera rendu obligatoire et aura pour fonction, notamment, d'évaluer l'accès à la formation. Cette pratique répandue dans les plus grandes d'entre elles s'étendra à l'ensemble des entreprises. Elle permettra de faire le point, tous les deux ans, sur l'évolution professionnelle du salarié, en termes de salaire, d'accès à la formation, de carrière. Si le bilan, réalisé tous les six ans dans les entreprises de plus de 50 salariés, n'est pas satisfaisant, le CPF du salarié sera abondé de 100 heures supplémentaires.

La question difficile du « hors champ » n'est pas complètement traitée dans ce projet de loi, mais une consultation systématique des organisations des secteurs concernés en amont, avant toute négociation et toute décision interprofessionnelles, est prévue. Sans les intégrer à la table de négociation, leur avis sera ainsi systématiquement pris en compte. Nous ne pouvons pas négocier pour l'économie sociale parce que nous avons peu d'adhérents dans ce secteur, et celui-ci ne peut pas négocier pour l'industrie ou pour les banques car il n'est pas présent dans ces branches.

L'accord augmente de 34 % les fonds destinés à la formation des salariés des TPE, sans que cela coûte un euro aux entreprises de moins de dix salariés, grâce à la solidarité interprofessionnelle des grandes entreprises à l'égard des petites. Avec ces 170 millions d'euros, le départ en formation de tous les salariés de toutes les TPE et le recours aux intérimaires ou à des embauches en CDD pour les remplacer sera facilité. Pourquoi avoir, avec les organisations syndicales, ciblé les TPE ? Parce que le taux d'accès à la formation y est de 21 %, contre 42 % en moyenne et 59 % dans les grands groupes.

La faculté reconnue à l'inspection du travail de prononcer des sanctions administratives n'est pas l'une des dispositions de ce texte que nous avons le plus soutenue, certes, mais elle s'inscrit dans une réforme d'ensemble et sous l'autorité de la Direccte. Aussi n'en faisons-nous pas un casus belli.

M. Pierre Burban. – La mission d'accompagnement des Opca faisait partie de la réforme de 2009, laquelle a donné lieu à des réorganisations, des fusions... Il est vrai qu'à présent nous changeons de paradigme, en passant de la collecte au service.

Combien d'entreprises en France adhèrent à des organisations professionnelles ? J'avoue être incapable de répondre. Selon une étude, de 20 % à 30 % des entreprises en moyenne, avec de fortes variations selon les organisations. L'un des avantages de cette réforme tient à ce que nous pourrions enfin les dénombrer.

Sur la représentativité patronale, le projet de loi reprend la jurisprudence de l'interprofession. Il n'y a que quatre champs, l'industrie, le commerce, la construction et les services. Nous travaillons avec l'UnaPL (Union nationale des professions libérales), la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles) et l'économie sociale, ainsi qu'avec certaines organisations représentant les employeurs à domicile. L'abandon des critères jurisprudentiels ferait passer le nombre des organisations professionnelles de trois à plus de quarante ! Les conséquences seraient autant pratiques que juridiques. Au Medef, à l'UPA, comme à la CGPME, nous travaillons avec ce que l'on appelle abusivement le « hors champ », pour faire en sorte que chacun ait voix au chapitre, et les aspects financiers ne sont pas écartés.

Les Opca sont liés à l'Etat par des conventions d'objectifs et de moyens. C'est dans ce cadre qu'il faudra veiller à ce qu'ils assument leurs missions d'accompagnement.

Il est évident que les TPE n'ont pas été oubliées : 34 % de ressources en plus, provenant des entreprises de plus de dix salariés, y compris des grands groupes. Cette solidarité, grande nouveauté de l'accord, existera enfin. J'insiste aussi sur la mutualisation pour les entreprises de plus de dix salariés, qui n'existait pas auparavant.

Quant aux 0,9 %, je précise que même lorsque les Opca démarchaient les entreprises, ils n'étaient pas mutualisés et restaient dans les entreprises. C'était une enveloppe à leur disposition. La collecte par les Opca leur offrait un bordereau, qui pouvait être aisément produit aux services fiscaux. On peut estimer que les contributions de 0,20 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés et 0,10 % pour celles de 50 à 299 salariés, ne sont pas suffisantes, mais elles seront mutualisées, et cela est nouveau. Nous continuerons, à l'UPA, à encourager une mutualisation plus forte, qui incombe aux branches.

M. Gérard Longuet. – *Avec le passage d'une logique de collecte à une logique de service, qu'en est-il de la concurrence ? La prestation de services pour orienter et organiser la formation professionnelle en entreprise est un métier, exercé par des entreprises privées, souvent membres du Syntec : vont-elles entrer en concurrence avec les Opca ?*

M. Antoine Foucher. – *Il s'agit d'une excellente question, qu'il nous appartient de traiter. Le statut des Opca n'est pas encore complètement clair et le statut de la contribution qu'ils collectent, non obligatoire au sens de Maastricht, reste hybride. Il est certain que nous entrons dans une nouvelle ère.*

J'attire votre attention sur la distinction entre l'entrée en vigueur du CPF, au 1^{er} janvier 2015 et la mise en application de son financement par les Opca, qui n'interviendra que quatorze mois plus tard, le 28 février 2016. Certes, des procédés de substitution peuvent être trouvés, mais cette situation, que nous avons signalée au Gouvernement, n'est pas satisfaisante. Il ne devrait pas y avoir de hiatus entre la proclamation d'un droit ambitieux et la mise en œuvre de son financement. La totalité de la réforme devrait être appliquée dès le 1^{er} janvier 2015. Il serait fâcheux que les partenaires sociaux l'aient négociée en trois mois, que le Parlement l'ait examinée en deux mois, pour qu'elle mette deux ans à entrer totalement en vigueur.

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)

Réunie le jeudi 23 janvier 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'audition de Mme Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales, M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales et Mme Sandrine Bourgogne, adjointe au secrétaire général, de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME).

Mme Annie David, présidente. – J'accueille à présent Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales, Georges Tissié, directeur des affaires sociales, ainsi que Sandrine Bourgogne, adjointe au secrétaire général, qui vont nous présenter le point de vue de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie locale.

Mme Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales de la CGPME. – Nous centrerons notre propos sur deux points : la formation et sa réforme d'une part, la démocratie sociale et son financement, d'autre part.

S'agissant de la formation, le dispositif proposé bénéficie uniquement aux grandes entreprises et ne répond nullement aux attentes des petites et moyennes entreprises et industries (PME-PMI). C'est la raison pour laquelle la CGPME n'a pas trouvé d'entente avec le Medef. Loin de favoriser la simplification des dispositifs, le projet de loi, avec ses quatre régimes et ses seize taux, fournit plutôt un casse-tête supplémentaire ! L'état récapitulatif des formations du salarié, formalisé par écrit et dont la périodicité est fixée par le projet de loi à six ans, nous semble irréaliste, tant ses critères fournissent de motifs de sanction par l'inspection du travail. D'ailleurs, le chef d'entreprise peut également être confronté au refus du salarié de poursuivre une formation professionnelle et s'exposer malgré tout à des sanctions qui n'ont pas été précisées !

Comment la formation va-t-elle être désormais financée puisque celle-ci devient obligatoire et que la mutualisation, qui a permis pendant plus de trente ans de financer les actions de formation au bénéfice des salariés dans le cadre du plan de formation a cessé d'exister. A l'exception des TPE dont la situation demeure inchangée, les PMI et PME, c'est-à-dire les entreprises qui comptent jusqu'à 300 salariés, sont laissées pour compte. En somme, aucune forme de solidarité n'est prévue entre les grandes entreprises et leurs sous-traitants !

M. Georges Tissié, directeur des affaires sociales de la CGPME. – Pour le plan de formation, un peu plus de deux milliards d'euros sont actuellement mutualisés, mais si l'on applique stricto sensu l'accord, ce montant va diminuer pour atteindre 700 millions d'euros pour l'ensemble des PME et TPE ! Les fonds mutualisés au titre du plan de formation seront ainsi divisés par trois.

Mme Geneviève Roy. – Soutenue par ses différentes branches, comme le bâtiment, la réparation automobile ou encore l'hôtellerie-restauration, la CGPME a tenté de modifier le dispositif de l'accord national interprofessionnel (ANI) jusqu'au terme des négociations. Le Medef nous a opposé une fin de non-recevoir.

M. Georges Tissié. – Le financement mutualisé du plan de formation est le talon d'Achille du texte ! Comme nous l'avons évoqué devant la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, nous proposons deux amendements.

D'une part, en conformité avec l'article 34 de l'accord, nous proposons que les sommes non utilisées au titre du compte personnel de formation, au 31 octobre de l'année considérée, puissent être réaffectées au financement mutualisé des actions du plan de formation des entreprises de 10 à 299 salariés.

D'autre part, afin de renforcer le financement du plan de formation tout en demeurant dans le cadre de la contribution fixée à 1 % de la masse salariale, nous proposons l'instauration d'un régime unique pour les différentes parts acquittées par les entreprises de plus de 10 mais moins de 300 salariés, à savoir 0,15 % pour le congé individuel de formation et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), 0,40 % pour la formation, 0,20 % pour les actions de professionnalisation entendues au sens large, ainsi que 0,20 % pour le financement mutualisé du plan de formation. Nous proposons l'augmentation concomitante de la part de financement mutualisé des entreprises de 50 à 299 employés qui passerait alors de 0,1 % à 0,2 % et permettrait d'abonder de près de 300 millions d'euros supplémentaires le financement du plan de formation. Cette modification répond ainsi à une logique de clarification et de cohérence en alignant le dispositif en vigueur pour les PME sur celui des TPE.

La rédaction du projet de loi issue du Conseil d'Etat nous paraît hybride et incohérente. Elle laisse au pouvoir réglementaire le soin de préciser les taux des différentes contributions assises sur 1 % de la masse salariale, hormis celles pour le CIF et le FPSPP, alors qu'il nous semble essentiel que la loi les fixe de manière exhaustive.

Mme Geneviève Roy. – L'accord est souvent présenté comme la source d'une baisse de charges pour les entreprises, mais cette baisse est en trompe-l'œil, puisque l'obligation de formation incombe désormais aux entreprises sans pouvoir bénéficiaire de la mutualisation ! D'ailleurs, le Medef s'est opposé à la mutualisation, fidèle à sa logique du « chacun pour soi », alors que la CGPME préconisait une véritable mutualisation inter-entreprises, qui relève plutôt du « chacun son tour ».

Nos branches nous ont aussi exprimé leur inquiétude quant aux contrats en alternance dont le nombre pourrait baisser de près d'un tiers, du fait de la réduction de la contribution globale. Les jeunes en seront les premières victimes et la CGPME, qui se trouve aux côtés du Gouvernement pour soutenir le développement de l'alternance, ne peut que le déplorer ! Un tel manque de moyens n'est pas, d'ailleurs, sans alimenter les réticences des entreprises, qui doivent déjà faire face à une conjoncture difficile, à embaucher des jeunes en alternance.

M. Georges Tissié. – Selon les calculs du Medef, qui prennent en compte les nouvelles modalités de financement du FPSPP, la part que celui-ci consacrerait aux contrats de professionnalisation, serait ramenée à 180 millions d'euros environ, et ce sur les 800 millions d'euros de recettes dont il dispose. Une telle diminution induira une baisse notable du niveau de qualification de ces contrats, puisque la prise en charge maximale par contrat au titre de la péréquation passera de 6 800 à 5 000 euros. L'abaissement drastique de la contribution globale génère ainsi une série d'effets collatéraux sur la formation et le financement des contrats de professionnalisation ! Nous avons d'ailleurs été étonnés que l'ensemble des forces politiques, toutes tendances confondues, cautionne une telle évolution !

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Le Medef et l'UPA nous ont présenté des raisonnements totalement opposés aux vôtres, en nous expliquant que le dispositif du projet de loi allait favoriser la mutualisation et les salariés des TPE en permettant de former « plus et mieux ». Premièrement, selon le Medef, ce sont les grandes entreprises qui profitent actuellement de la soi-disant mutualisation comme le système de grand compte présent dans chaque organisme collecteur paritaire agréé (Opc) en témoigne. La solidarité entre les grandes et petites entreprises est réduite à 30 millions d'euros dans le système actuel, mais elle devrait être multipliée par six par l'ANI : le système sera ainsi plus solidaire après qu'avant la réforme. Deuxièmement : selon vous, la quasi-disparition de la mutualisation financière pour les PME devrait se traduire par une rupture d'égalité devant l'accès à la formation selon que l'on travaille ou non dans un grand groupe. D'après le Medef, l'accord vise à réduire les inégalités les plus criantes et, en ce sens, il augmente de 34 % les moyens affectés à la formation des salariés des TPE, grâce à un nouveau mécanisme de solidarité interprofessionnelle qui ne leur coûtera pas un euro.

Troisième et dernière affirmation : les jeunes seront pénalisés par l'ANI qui devrait occasionner la disparition d'un tiers des contrats de professionnalisation. Cette affirmation ne résiste pas à l'analyse, puisque les cotisations professionnelles ont dégagé 1 724 millions de ressources disponibles en 2012 pour les entreprises, la réforme dégagera 1 670 millions de ressources sur la professionnalisation et les contrats de professionnalisation représenteront 824 millions de dépenses, soit la moitié. En conséquence, elle n'induit aucune menace sur leur financement.

Le législateur est donc très embarrassé, car le Medef soutient l'adoption du projet de loi sur des arguments relatifs à la mutualisation, aux demandeurs d'emplois et à la professionnalisation et la feuille de route préparée par le Gouvernement, à en croire les signataires de l'accord, est totalement respectée. Et la CGPME nous dit le contraire...

M. Georges Tissié. – Sans vouloir polémiquer avec le Medef, de telles affirmations demeurent rhétoriques. Pour être plus précis, les 170 millions d'euros évoqués ne concernent que les TPE, tandis que l'inquiétude qui est la nôtre quant au financement concerne les entreprises de 10 à 299 salariés, à savoir les PME-PMI. D'ailleurs, pour les entreprises de moins de 10 salariés, le financement ne change pas, et les 20 % des ressources du FPSPP, attribués par l'article 40 de l'ANI en plus de la contribution de 0,4 % aux actions de formation du plan ne bénéficient, encore une fois, qu'aux TPE ! Et l'extension de ce dispositif aux entreprises de moins de 50 salariés, que nous avons proposée lors des négociations, nous a été refusée.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Selon vous, pour quelles raisons avez-vous essuyé un tel refus ?

Mme Geneviève Roy. – La logique qui est celle du texte place l'entreprise face à elle-même. Le système du chacun pour soi qu'instaure ce dispositif évince toute forme de solidarité ; c'est ce qui ressort des nombreuses concertations avec nos partenaires qui ont reconnu comme inéluctable l'effondrement de la formation dans les mois à venir, jusqu'à ce que les sanctions liées à l'obligation de former, infligées par les prud'hommes, n'incitent de nouveau les entreprises à former leur personnel.

1,5 milliard d'euros manquent manifestement à la mutualisation du plan de formation ! Interrogez sur ce point les branches qui adhèrent au Medef et à la CGPME, comme la branche du bâtiment, le Conseil national des professions de l'automobile (CNPA) ou encore l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (Umih), vous constaterez qu'elles partagent notre préoccupation !

M. Georges Tissié. – Avec l'ANI, la contribution professionnalisation, qui abonde le financement du contrat et des périodes de professionnalisation, connaît une baisse et finance également d'autres activités. D'ailleurs, la péréquation financière par le FPSPP, comme en a convenu le Medef, ne devrait pas dépasser 180 millions d'euros pour les contrats de professionnalisation. Pour celui-ci, les entreprises de plus de 300 salariés n'ont pas à entrer dans un système de cotisations obligatoires mutualisées, puisqu'elles organisent leur formation en interne. Les TPE peuvent cependant être les bénéficiaires d'un financement obligatoire suffisant. Entre ces deux seuils, soit de 10 à 299 employés, les entreprises n'ont eu droit in extremis qu'à un financement mutualisé du plan à hauteur de 0,2 % pour celles entre 10 et 49 employés et de 0,1 % pour les autres ! Le Medef, dont la CGPME ne partage pas la philosophie, ne souhaite donc pas la mutualisation du financement du plan de formation pour les PME-PMI.

Mme Catherine Procaccia. – La baisse à 5 000 euros du soutien aux contrats de professionnalisation est-elle inéluctable ? Par ailleurs, lorsque vous évoquiez, au début de votre propos, l'évaluation de la formation professionnelle des salariés qui doit désormais avoir lieu tous les six ans, comment sera-t-il possible de vérifier si les augmentations salariales lui sont directement liées ?

Mme Geneviève Roy. – Il y a là une imprécision qui ne manquera pas de susciter de nombreux contentieux. Cette insécurité juridique, qui s'accompagne d'une instabilité de la norme et d'un manque de lisibilité, est de nature à dissuader les chefs d'entreprise de créer de nouveaux emplois.

M. Georges Tissié. – S'agissant de la péréquation financière des contrats de professionnalisation, l'enveloppe actuelle, issue de l'accord de 2009, permet d'aller jusqu'à 6 800 euros par contrat. Avec l'abaissement de ce plafond à 5 000 euros, consécutif à la promulgation de cette nouvelle loi, le niveau des qualifications sera, lui aussi, mécaniquement amoindri. Une telle perspective va à l'encontre des objectifs des contrats de professionnalisation qui entendaient offrir des formations à haute valeur ajoutée aux salariés.

Mme Geneviève Roy. - Concernant la question de la représentativité patronale, dont la CGPME s'est emparée la première, le texte est globalement satisfaisant. Des imprécisions doivent toutefois être levées. Pour la mesure de la représentativité nationale et interprofessionnelle, la CGPME souhaite que le critère de 8 % soit maintenu et qu'il porte sur le nombre d'entreprises adhérentes, sans le pondérer par le nombre de leurs salariés. Cette proposition rejoint d'ailleurs les préconisations du rapport de Jean-Denis Combrexelle sur la représentativité patronale. Les organisations nationales interprofessionnelles ou de branche sont des entités qui ne s'occupent pas que des affaires sociales. Toutefois, lors de la signature d'accords nationaux interprofessionnels ou d'accords de branches, il est logique de recourir au critère du nombre dans le cadre du droit d'opposition, comme le prévoit d'ailleurs le projet de loi. Cette position nous distingue du Medef qui souhaite que le nombre de salariés, voire le chiffre d'affaires ou la valeur ajoutée, devienne un critère de la représentativité patronale au mépris de la spécificité des TPE-PME. Regardons ce qui s'est passé justement lors des négociations de l'ANI du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle : alors même qu'aucun critère de nombre de salariés n'est retenu, ce sont les grandes entreprises qui ont obtenu gain de cause.

Une problématique sensible demeure à traiter, celle de la multi-adhésion des organisations de branche à des organisations nationales interprofessionnelles.

M. Georges Tissié. - La CGPME souligne au préalable l'existence d'une imprécision rédactionnelle à l'article 16 qui sera source de difficultés : on ne peut pas parler d'organisation professionnelle d'employeurs (OPE) à la fois au niveau de la branche et au niveau national et interprofessionnel.

Surtout, les règles d'établissement de la représentativité patronale au niveau national et interprofessionnelle doivent être revues. Suite aux observations du Conseil d'Etat, le projet de loi prévoit désormais que lorsqu'une OPE de branche souhaite adhérer à plusieurs OPE ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle ne peut pas distribuer ses « voix » à un niveau inférieur à un pourcentage fixé par décret, que le projet de loi encadre cependant entre 10 % et 20 %. Le Parlement doit revenir sur ce système hybride et relever ce plancher. Nous proposons ainsi trois pistes de réflexion en ce sens. La première piste prévoit que si l'OPE souhaite adhérer à deux organisations nationales interprofessionnelles, la répartition de ses entreprises adhérentes devra se faire à part égale (33 %), une fraction limitée à 33 % étant laissée à la libre appréciation de l'organisation de branche ; si celle-ci souhaite adhérer à trois organisations nationales interprofessionnelles, la part sera fixée à 25 %, la fraction laissée à sa libre appréciation étant plafonnée à 25 %. La deuxième piste consiste simplement à fixer un plancher à 25 %, quel que soit le nombre d'organisations nationales auxquelles l'OPE de branche souhaite adhérer. Enfin, la troisième piste de réflexion fixe une fourchette entre 20 % et 30 %.

Nous avons également une remarque sur l'assiette du seuil de 8 %, telle qu'elle est définie au 3^o du nouvel article L. 2152-2 du code du travail. La rédaction actuelle nous semble introduire des doublons partiels dans le décompte des entreprises, ce qui serait absurde.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Il est vrai que la question de la représentativité patronale est complexe comme l'a souligné le rapport Combrexelle que vous évoquiez précédemment. Quels échanges avez-vous eu avec le Gouvernement sur cette question ?

M. Georges Tissié. – A la suite de ce rapport, nous avons obtenu des pouvoirs publics la reconnaissance d'un plancher lors de l'affectation des entreprises par l'OPE de branche pour établir la représentation patronale au niveau national et interprofessionnel. Le Conseil d'Etat a souhaité préciser les échelles de grandeur de ce plancher, encore faut-il revoir les chiffres à la hausse, afin d'éviter que le Medef ne soit le grand bénéficiaire de cette mesure. Le risque est grand sinon que les OPE de branche donnent toutes leurs voix au seul Medef.

Mme Geneviève Roy. – La répartition des mandats entre les trois organisations interprofessionnelles n'a jamais fait l'objet d'un document officiel, faute de compromis. Le Medef n'a en effet jamais accédé aux demandes de la CGPME de revoir le nombre de leurs mandats dans les organismes paritaires. Les OPE de branche vont naturellement se diriger vers l'organisation professionnelle en mesure de leur attribuer le plus grand nombre de mandats ! Pour contrecarrer cette tendance, les élections nous paraissent initialement la solution idoine. Comme vous le savez, la branche Hôtels-Cafés-Restaurants adhère aux trois grandes organisations patronales : c'est un choix politique. Il est donc normal à nos yeux de laisser un choix de la branche dans l'attribution de ses voix en cas de multi-adhésion. Nous demandons donc au législateur de soutenir notre démarche qui vise à relever les planchers pour que les TPE-PME puissent se faire entendre au sein des organisations interprofessionnelles.

M. Georges Tissié. – Sur le financement des organisations syndicales et patronales prévu à l'article 18, la CGPME souhaite clarifier les ressources du futur fonds paritaire. L'article L. 2135-10 prévoit non seulement une contribution des employeurs dont le taux devra être compris entre 0,02 % et 0,014 % de la masse salariale, mais également, « le cas échéant », une participation volontaire d'organismes à vocation nationale. Or, selon les informations orales du cabinet du ministre du travail, il semblerait que l'expression « le cas échéant » signifie « provisoirement »... Sur un sujet aussi sensible que le financement du dialogue social, le texte doit être clair et il serait souhaitable selon nous de retirer cette expression.

En outre, si le projet de loi prévoit bien la disparition des subventions relevant des organismes de formation professionnelle, et l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la mécanique du fonds paritaire dès le 1^{er} janvier 2015, rien n'est indiqué sur la mise en place des subventions substitutives. La CGPME, comme d'ailleurs l'ensemble des organisations patronales et syndicales, doit savoir quand s'appliquera le nouveau système de subvention.

Mme Catherine Procaccia. – Quelles sont les conséquences juridiques de votre refus de signer l'ANI du 14 décembre dernier ?

Mme Annie David, Présidente. – Le dispositif de l'ANI, signé par six des huit organisations professionnelles, s'appliquera à tous si le projet de loi est voté !

M. Georges Tissié. – *L'automaticité de la loi contraste, d'ailleurs, avec les difficultés rencontrées pour étendre certains accords nationaux interprofessionnels, comme celui de 2009, suite au refus de l'administration.*

Mme Mugette Dini. – *La loi n'est malheureusement pas toujours appliquée...*

Mme Annie David, Présidente. – *Nous comprenons, certes, votre réaction, mais le Sénat est avant tout législateur et se concentre sur les dispositions législatives qui peuvent, d'ailleurs, être inspirées d'un accord national interprofessionnel ! J'ajoute que la commission examine chaque année l'application effective des lois dont elle a été saisie, en vérifiant notamment que les décrets ont bien été pris.*

III. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le mercredi 12 février 2014, sous la présidence de Mme Annie David, présidente, la commission procède à l'examen du rapport de M. Claude Jeannerot sur le projet de loi n° 349 (2013-2014) relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (procédure accélérée).

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Le projet de loi soumis à notre examen, dans des conditions qui ne contribuent pas à la qualité du travail parlementaire, constitue le nouvel acte de la réforme structurelle des politiques du travail et de l'emploi engagée par le Gouvernement depuis 2012. Après la loi de sécurisation de l'emploi, destinée notamment à limiter l'impact des difficultés conjoncturelles des entreprises sur l'emploi, ce texte vise à refaire de la formation professionnelle un levier de qualification de tous les actifs, un facteur de compétitivité pour nos entreprises et de sécurisation des salariés dans leur parcours professionnel. Il tend à accroître la légitimité des acteurs du dialogue social, au niveau national comme à celui de la branche et poursuit la réforme de l'inspection du travail.

L'élaboration du projet de loi représente à mes yeux un nouveau succès pour la méthode de concertation sociale prônée par le Gouvernement, à la jonction de la démocratie sociale et de la démocratie politique. À l'issue de la grande conférence sociale du mois de juin 2013, une négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle a abouti à la signature, le 14 décembre 2013, d'un accord national interprofessionnel (ANI) par la CFDT, FO, la CFTC, la CFE-CGC, le Medef et l'UPA. Dans le même temps, des travaux quadripartites ont été menés avec succès entre l'Etat, les régions, les organisations syndicales et patronales pour définir le contenu du compte personnel de formation (CPF). Le projet de loi est la transcription fidèle de l'ANI.

Depuis les lois Delors de 1971, le système français de formation professionnelle repose sur une obligation fiscale de dépenser pour les entreprises. Malgré de nombreuses réformes, il reste trop inégalitaire. Il avantage les salariés des grandes entreprises et ceux dont le niveau de formation initiale est élevé, les hommes au détriment des femmes, les salariés par rapport aux demandeurs d'emploi. La refonte de la répartition des moyens consacrés à la formation professionnelle, soit 25 milliards d'euros en 2011, est nécessaire. Le titre I^{er} du projet de loi reprend plusieurs recommandations issues de travaux réalisés récemment sur le sujet, en particulier le rapport de notre collègue Gérard Larcher en 2012. Il est bâti autour de trois dispositions : la mise en œuvre du CPF, la réforme du financement et l'accroissement de sa mutualisation, la clarification des compétences en matière d'orientation et d'apprentissage.

L'article 1^{er} fixe le régime du CPF, issu de la loi de sécurisation de l'emploi. Ce droit nouveau marque une rupture avec les outils de formation existants : attaché à la personne et non à son statut professionnel, mobilisable à l'initiative de son titulaire et uniquement avec son accord, il marque une avancée réelle par rapport au droit individuel à la formation (DIF) institué en 2004 et resté inabouti. Les droits inscrits sur le compte, plafonnés à 150 heures, contre 120 pour le DIF, et alimentés à hauteur de 24 heures par an, seront utilisables jusqu'au départ à la retraite de la personne pour financer des formations qualifiantes, répondant aux besoins des branches et des territoires. Les différents financeurs de la formation - entreprises, organismes collecteurs paritaires agréés (Opc), régions, Pôle emploi- pourront abonder le CPF afin que son titulaire suive une formation longue. Cette logique de co-construction du parcours de formation n'enlève rien à sa nature de droit personnel assorti de garanties assurant son effectivité.

Celle-ci se traduit par l'obligation d'un entretien professionnel au bénéfice de chaque salarié tous les deux ans. Un bilan devra être dressé tous les six ans : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence de formation ou d'évolution salariale ou professionnelle du salarié sur cette période, l'employeur devra alimenter son CPF de 100 heures supplémentaires. Seules les formations suivies sur le temps de travail, à l'exception de celles visant à acquérir un socle minimal de connaissances et de compétences, nécessiteront l'accord de l'employeur. Pour les demandeurs d'emploi, l'utilisation du CPF s'inscrira dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). L'entrée en vigueur du dispositif est prévue le 1^{er} janvier 2015, après la mise en place par la Caisse des dépôts d'un système de gestion des droits accessible à tous. Les heures acquises au titre du DIF pourront être utilisées jusqu'en 2021. Contrairement au DIF, le CPF bénéficiera d'un financement dédié versé par les entreprises à hauteur de 0,2 % de leur masse salariale.

Les partenaires sociaux ont transformé l'obligation de dépenser, adoptée en 1971, en une obligation de former. Aujourd'hui, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues de consacrer 1,6 % de leur masse salariale à la formation, dont 0,9 % pour leur plan de formation destiné à leurs employés. Les TPE doivent contribuer à hauteur de 0,55 %. Ces fonds sont collectés par les Opc et ne donnent lieu qu'à une très faible mutualisation en faveur des plus petites entreprises. Ce régime aboutit à considérer la formation comme une dépense d'ordre fiscal et non comme un investissement en faveur de l'employabilité des salariés et de la compétitivité de l'entreprise. Le texte institue une contribution au taux unique de 1 % de la masse salariale mutualisée au sein des Opc selon plusieurs usages : le congé individuel de formation, le CPF, la professionnalisation et le plan de formation des entreprises de moins de 300 salariés. Pour les entreprises de moins de dix salariés, le taux reste inchangé.

Certaines organisations syndicales et patronales - ce ne sont pas les plus nombreuses - redoutent un effondrement de la formation professionnelle en France. Si la réforme constitue un pari, il vise à responsabiliser les entreprises. Leurs dépenses, qui s'élèvent à plus de 2 % de leur masse salariale en moyenne, dépassent déjà la part légalement requise pour le plan de formation. Demain, les fonds destinés à la formation dans les TPE seront augmentés, puisque le fonds paritaire de

sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) devra y consacrer annuellement 20 % de ses ressources, soit près de 180 millions d'euros par an. Quant aux PME, un nouveau versement au titre du plan de formation entièrement mutualisé au sein des Opcas est institué. Le système actuel est si peu redistributif que les PME de 10 à 49 salariés financent à hauteur de 50 millions d'euros par an la politique de formation des entreprises de plus grande taille ! Moins de 3 % des sommes collectées au titre du plan de formation font l'objet d'une péréquation au profit des PME.

Le CPF constituera pour les demandeurs d'emplois une porte d'entrée aux formations longues qui leur sont peu accessibles aujourd'hui. Avec un financement annuel de l'ordre de 300 millions d'euros par le FPSPP, l'effort des partenaires sociaux en leur faveur augmentera de 50 %.

Le rôle des Opcas est renforcé : outre les fonds du Cif, ils pourront collecter la taxe d'apprentissage et s'investiront dans la promotion de l'alternance. La réforme de 2009 avait divisé leur nombre par deux, l'évolution de leurs missions doit les conduire à développer une véritable offre de services à destination des entreprises. Les Fongecif sont confortés dans leur rôle d'accompagnement des salariés : ils font partie, aux côtés de Pôle emploi, des missions locales, des Cap emploi et de l'Apec, des organismes chargés du conseil en évolution professionnelle. Basé sur un cahier des charges national et mis en œuvre au niveau régional dans le cadre de la réforme du service public de l'orientation, ce service gratuit doit aider les personnes s'interrogeant sur leur orientation professionnelle et les conduire, si nécessaire, à la formation.

Le projet de loi achève le transfert aux régions des compétences résiduelles encore détenues par l'Etat dans le domaine de l'apprentissage, théoriquement décentralisé depuis 1983. Le circuit de collecte de la taxe, éclaté entre 147 organismes collecteurs nationaux, régionaux, consulaires ou paritaires, est simplifié. Les Opcas seront seuls autorisés à collecter la taxe d'apprentissage au niveau national, tandis qu'au niveau régional cette fonction sera assurée par une chambre consulaire. Le Gouvernement a réintroduit par amendement une partie de la réforme de la taxe d'apprentissage adoptée par le Parlement à l'automne dernier mais censurée par le Conseil constitutionnel pour incompétence négative.

Le texte contient d'autres mesures destinées à développer le dialogue social dans l'entreprise en matière de formation professionnelle. Il élargit l'accès à la formation des personnes en insertion par l'activité économique. Avec la reprise des dispositions du deuxième projet de loi de décentralisation d'avril 2013, le projet de loi réforme la gouvernance nationale et régionale du système. La région, qui se voit confier l'organisation et le financement du service public régional de la formation professionnelle, en devient le chef de file. Elle sera désormais responsable de la formation professionnelle des personnes handicapées, des détenus et des Français établis hors de France. En outre, la région devra organiser, en complément de l'Etat, les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition de compétences clés pour les personnes non diplômées.

Les régions sont dotées de nouveaux moyens d'action. Elles pourront mettre en œuvre, dans le respect du droit communautaire, un service d'intérêt économique général (Sieg) en faveur de l'insertion et de la formation professionnelle

des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès au marché du travail. A l'issue d'une procédure objective et transparente de désignation, des organismes pourront être habilités à offrir ce service gratuit, en échange d'une compensation financière. Les régions coordonneront l'achat de formations collectives pour leur compte et celui de Pôle Emploi. Enfin, un droit d'option sera conféré aux régions intéressées par une dévolution du patrimoine immobilier affecté à l'Affpa dont le déclassement du domaine public au domaine privé a été prévu.

Deux réformes visent à faciliter la concertation entre les acteurs nationaux et régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle. Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF) est transformé en contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Afin d'améliorer la définition et la planification de l'offre de formation au niveau régional, la procédure d'adoption du plan est clarifiée, sa signature est ouverte aux partenaires sociaux de manière à renforcer la logique de négociation quadripartite.

Le Conseil national de l'emploi (CNE) et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV) sont fusionnés en un Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Cnefop). A l'échelon régional, le conseil régional de l'emploi (CRE) et le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) sont remplacés par un comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (Crefop). Ces dispositions rationalisent la gouvernance de la formation professionnelle, marquée par l'enchevêtrement des compétences et le défaut de connaissance mutuelle et de coordination des différents acteurs.

L'application des nouvelles dispositions sur le temps partiel instaurées par la loi sur la sécurisation de l'emploi est suspendue jusqu'au 30 juin compte tenu de l'avancée insuffisante des négociations initiées par les branches professionnelles.

Le deuxième volet du projet de loi concerne la démocratie sociale. L'article 16 définit les règles de la représentativité patronale et vient ainsi combler un vide juridique. Les critères de représentativité retenus sont identiques à ceux utilisés pour la représentativité des syndicats de salariés. La différence fondamentale est que la mesure de l'audience ne reposera pas sur une élection mais sur le nombre d'adhérents : pour être représentative au niveau d'une branche, une organisation professionnelle d'employeurs (OPE) devra disposer d'une implantation équilibrée sur le territoire et compter au moins 8 % des entreprises adhérentes à la branche. Pour être représentative au niveau national et interprofessionnel, une OPE devra être représentative dans les quatre secteurs de l'industrie, de la construction, du commerce et des services et rassembler au moins 8 % d'entreprises adhérentes à une organisation patronale.

Certaines organisations de branche adhèrent à plusieurs organisations ayant vocation à devenir représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ainsi, la branche des Hôtels-Cafés-Restaurants est adhérente du Medef, de la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et de l'Union professionnelle artisanale (UPA). Le texte préserve ces adhésions multiples tout en prévoyant que l'organisation de branche ne pourra affecter aux organisations

nationales et interprofessionnelles des voix en dessous d'un seuil, défini par décret, compris entre 10 % et 20 %. L'objectif est de trouver un équilibre entre le principe de liberté d'association et la défense du pluralisme au sein des organisations patronales.

A la suite de l'accord historique signé le 30 janvier 2014 entre le Medef, l'UPA et la CGPME, la FNSEA, l'UnaPL et l'Udes, les députés ont intégré dans le texte des dispositions spécifiques relatives à la représentativité des organisations du « hors-champ », c'est-à-dire appartenant à des secteurs non couverts par les négociations nationales interprofessionnelles, comme l'agriculture, les professions libérales et l'économie sociale et solidaire.

Le texte comprend des dispositifs pour accélérer la restructuration des branches professionnelles comptant moins de 5 % d'entreprises adhérentes à une organisation patronale et dont l'activité conventionnelle est faible depuis cinq ans. Afin de diminuer le nombre de branches, qui reste, avec 440 branches hors secteur agricole, très supérieur aux 15 branches que compte l'Allemagne, des mécanismes d'élargissement d'une convention d'une branche vers une autre, de fusion de leurs champs d'application ou encore de refus d'extension d'une convention collective sont mis en place.

L'article 17 procède à des aménagements techniques et consensuels en matière de représentativité syndicale.

L'article 18 instaure un fonds paritaire pour rendre transparent le financement des partenaires sociaux et mettre un terme à un climat de suspicion ancien. Le projet de loi supprime tous les financements directs et indirects des organismes paritaires, tels les caisses de sécurité sociale, l'Unédic ou les Opcas, vers les syndicats et les structures patronales. En contrepartie, les employeurs verseront dès le 1^{er} janvier 2015 une contribution représentant entre 0,014 % et 0,02 % de leur masse salariale. Le fonds paritaire recevra en outre une subvention de l'Etat et le cas échéant des ressources volontaires. Il financera la participation des partenaires sociaux à la conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques publiques menées par l'Etat et les organismes paritaires ainsi que la formation économique, sociale et syndicale des salariés et de leurs adhérents. Les syndicats de salariés ayant recueilli plus de 3 % des voix au niveau national et interprofessionnel lors des élections professionnelles seront éligibles aux crédits du fonds tout comme les organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel. Les règles de répartition des crédits seront différenciées selon la nature des missions et des organisations concernées. Des mécanismes de contrôle interne et de contrôle externe sont prévus.

Le projet de loi reprend les conclusions du groupe de travail tripartite animé par la direction générale du travail (DGT) sur l'obligation de transparence des comptes des comités d'entreprise, sujet sur lequel notre commission s'est penchée en octobre dernier. Pour les comités d'entreprise dont le budget est inférieur à 153 000 euros, une comptabilité ultra-simplifiée sera autorisée. Au-delà de ce seuil, il sera possible de tenir une comptabilité avec présentation simplifiée si le comité ne remplit pas deux des trois conditions suivantes : employer plus de 50 salariés, présenter un bilan supérieur à 1,55 million d'euros, disposer de ressources

supérieures à 3,1 millions d'euros. Enfin, les comités d'entreprise qui sont au-delà du seuil et qui remplissent deux de ces trois critères devront faire certifier leurs comptes. Les compétences de la commission des marchés sont élargies ; les nouvelles règles de transparence s'appliqueront à la caisse centrale d'activités sociales (CCAS) et aux autres caisses présentes dans l'industrie électrique et gazière, comme chez EDF. L'Assemblée nationale a imposé l'archivage des documents comptables et le recours à un expert-comptable pour les comités non soumis à la certification de leurs comptes qui ne peuvent recourir à la comptabilité ultra-simplifiée. En définitive, le texte proposé reprend l'essentiel des dispositions du texte que nous avons adopté sur proposition de Catherine Procaccia.

Le troisième et dernier volet du texte engage une profonde et ambitieuse réforme de l'inspection du travail. Son organisation territoriale est modifiée sur trois points afin de conserver son caractère généraliste et son indépendance, tout en favorisant les actions collectives pour répondre aux nouveaux enjeux du monde du travail. La section de contrôle, échelon territorial d'intervention, composée en général d'un inspecteur et de deux contrôleurs, sera insérée dans une unité de contrôle composée de 8 à 12 agents, animée par un responsable (le RUC). A terme, ces unités de contrôle ne seront composées que d'inspecteurs du travail. Au niveau régional, une unité d'appui et de contrôle de lutte contre le travail illégal sera créée dans chaque Direccte. Enfin, un groupe national de contrôle, d'appui et de veille sera mis en place et rattaché à la DGT pour coordonner des actions qui nécessitent un pilotage centralisé.

Le projet de loi renforce les pouvoirs d'investigation et de vérification de l'inspection du travail ainsi que les pénalités en cas de délit d'obstacle à ses missions.

Enfin, le texte donne trois nouveaux outils aux agents de contrôle : il étend le dispositif de l'arrêt temporaire de chantier à toutes les entreprises et ajoute de nouveaux risques couverts. Il crée une sanction administrative, sous la forme d'une amende pouvant atteindre 2 000 euros par manquement et par salarié, infligée par le directeur de la Direccte sur rapport motivé de l'agent de contrôle après information préalable de l'employeur, qui sera invité à présenter ses observations dans un délai d'un mois. Le troisième outil est la transaction pénale, applicable dans six domaines précis. Le projet de loi ouvre aussi la possibilité au Parquet de recourir à la procédure simplifiée de l'ordonnance pénale pour les contraventions prévues dans le code du travail.

Le dernier axe de la réforme habilite le Gouvernement à prendre deux ordonnances, l'une pour réviser et rationaliser le quantum des pénalités en matière d'hygiène et de sécurité dans le code du travail, la seconde pour assurer des coordinations juridiques dans différents codes, comme le code du travail applicable à Mayotte.

Certains syndicats de l'inspection du travail s'inquiètent du dispositif proposé ; il s'agit pourtant d'une réforme concertée dans laquelle le ministre s'est personnellement investi depuis juillet 2012, et les députés ont adopté des amendements qui vont dans le bon sens.

Ce projet de loi répond aux besoins des salariés qui deviennent les initiateurs de leurs choix de formation, étant observé que la qualification professionnelle reste le meilleur rempart contre le chômage. Il répond aussi aux besoins des entreprises car une main d'œuvre formée et dont l'employabilité est préservée est le premier facteur de compétitivité.

La légitimité des acteurs du dialogue social et la transparence de leur financement sont indispensables à l'heure où le législateur leur a confié un rôle croissant dans la définition et l'application des normes en matière de relations individuelles et collectives de travail. Enfin, une inspection du travail efficace et impartiale correspond au besoin de tous les acteurs économiques et peut seule préserver l'égalité entre entreprises. Contrairement à ce que certains affirment, je vois une grande cohérence dans ce projet de loi. Il n'est pas le reflet d'une volonté partisane mais s'inscrit dans la continuité de travaux menés, par la droite comme par la gauche, depuis plusieurs années, notamment le rapport de Gérard Larcher. Voilà pourquoi je vous invite à l'adopter unanimement avec les amendements que je vais vous proposer.

Mme Annie David, présidente. – *Ce rapport complet était nécessaire car le texte aborde plusieurs sujets complexes, tous importants pour le monde du travail.*

M. Jean-Noël Cardoux. – *Je suis admiratif du travail de Claude Jeannerot qui a bâti un rapport très dense en une nuit. Je le remercie d'avoir effectué une présentation relativement consensuelle qui se réfère aux travaux de Gérard Larcher, auquel j'associerai Jean-Claude Carle.*

Nous approuvons les dispositions du texte relatives au CPF, au financement et à la transparence du dialogue social, à la simplification de la collecte de la taxe professionnelle et à la réduction du formalisme administratif. En revanche, nous sommes réservés sur le choix de la procédure accélérée. Le texte, loin de se borner à transposer l'ANI, qui comporte des dispositions nouvelles sur les comités d'entreprises, l'inspection du travail, le contrat de génération, le temps partiel qui auraient mérité réflexion et recul. Je crains un texte d'affichage résultant d'une alliance objective entre le Gouvernement et le Medef : le Medef mettra en avant la baisse des charges des entreprises et le Gouvernement, la réussite du dialogue social. Mais des sujets de fond ne sont pas traités, comme les critères de la représentativité patronale et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle à destination des PME, qui est juste amorcée.

En qualifiant cette réforme de « pari », vous reconnaissez la légitimité de ma critique sur l'absence de travail préalable d'évaluation sérieux. La baisse du taux de cotisation des entreprises de 1,6 % à 0,9 % de la masse salariale va entraîner une baisse de collecte pour les Opca de 6 milliards d'euros. Quelles seront ses conséquences ? Comment va-t-on financer l'amélioration de l'offre de formation à destination des chômeurs et la hausse du budget du FPSPP de 600 à 900 millions d'euros ?

Vous prétendez augmenter l'offre de formation pour les chômeurs, et en particulier pour les chômeurs de longue durée grâce à l'augmentation de la participation du FPSPP ; c'est peu au regard de l'enjeu et, surtout, c'est au

détriment du parcours de sécurisation de l'emploi. En réalité, les deux dispositifs fonctionnent comme des vases communicants. Quelles seront les ressources de ce fonds ? La collecte des Opca baissera – pour certains à bon droit, car ils avaient de la marge – et leurs excédents, dont ils reversaient une partie, baisseront donc eux aussi.

Ne serait-il pas opportun de porter de 150 à 250 heures le plafond du CPF des chômeurs de longue durée par des mécanismes d'abondement ? Ce dernier requiert des formalités qui constituent aujourd'hui un véritable parcours du combattant ; c'est une faille qui n'a pas été évaluée financièrement. Comme Isabelle Debré l'avait souligné, il faudrait prévoir précisément la compensation des charges des salariés de TPE partis en formation. La CGT avait formulé une proposition que j'avais approuvée : former un salarié de TPE pour qu'il puisse remplacer le chef d'entreprise souhaitant prendre sa retraite. Si 20 % des ressources du FPSPP sont sanctuarisés pour les TPE, l'utilisation des fonds n'est pas fléchée dans le texte. Nous souhaitons tous que cette réforme aboutisse, mais je regrette que la volonté de médiatisation nous laisse aussi peu de temps.

Principale pomme de discorde entre nous : l'apprentissage est sacrifié, alors qu'il devrait constituer une voie d'excellence. Le passage de 44 % à 56 % de la part perceptible directement par les régions au détriment des centres de formation n'est-elle pas une compensation du désengagement de l'Etat, dont la suppression des contrats d'objectifs et de moyens est la marque ? C'est le fond du problème soulevé par l'Assemblée nationale concernant les Compagnons du devoir.

Une convention a été très vite signée entre les trois principales organisations patronales du « hors champ » et les autres organisations patronales, mais nous n'avons pas de certitude sur leur association à la gouvernance du fonds paritaire de financement des partenaires sociaux, dont l'existence est reportée à des dispositions réglementaires si ces derniers ne parviennent pas à s'entendre.

La réorganisation de l'inspection du travail est certes nécessaire mais nous refusons le pouvoir exorbitant octroyé aux inspecteurs qui peuvent infliger des amendes administratives considérables – 10 000 euros par salarié ! – sans contrôle judiciaire. Cela revient à leur donner un droit de vie ou de mort sur certaines entreprises ; c'est un très mauvais signal à l'heure où le Président de la République prône la réhabilitation du dialogue social. Pour éviter des dérives, un contrôle judiciaire serait souhaitable. Tout aussi exorbitant est le droit que vous leur reconnaissez d'emporter des documents administratifs autant qu'ils le jugent utile.

Mme Isabelle Debré. – Je persiste et signe sur ce que j'ai dit hier au ministre qui ne m'a pas répondu de manière satisfaisante. Malgré notre opposition à la fixation d'une durée hebdomadaire minimum de 24 heures pour le temps partiel, qui méconnaissait les réalités du terrain, celles de certaines professions et le souhait de certains salariés, la loi de sécurisation de l'emploi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014. Devant les difficultés, le Gouvernement la suspend à partir du 22 janvier. Ce cafouillage politique pose un problème juridique en termes d'égalité des salariés, traités différemment selon qu'ils ont été embauchés avant, pendant ou après cette période, et en termes de sécurité juridique pour les employeurs. Le

ministre a répondu que cela ne concernait qu'un petit nombre de gens et qu'il s'arrangerait. Ce n'est pas satisfaisant.

Mme Christiane Demontès. – Ce projet de loi va au-delà de l'accord signé le 14 décembre 2013, et c'est bien normal. Cela a toujours été le cas.

Il renforce entre autres choses la compétence des régions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. La clé de voûte en est le CPF, ouvert dès 16 ans, attaché à la personne et non au statut professionnel : jusqu'à présent, le salarié qui quittait une entreprise de gré ou de force perdait ses droits. Concernant le travail à temps partiel, qui est souvent non choisi et touche en particulier les femmes, le dispositif pourrait évoluer. J'ai une analyse différente de celle de Jean-Noël Cardoux sur les régions : leur confier le pilotage ne peut être qu'une amélioration.

En tant qu'ancienne vice-présidente d'une région, j'ai négocié des contrats d'objectifs et de moyens : je préfère échapper à ces discussions de marchands de tapis, qui ne règlent pas le problème de l'apprentissage, qui devient moins fréquent, et ne pourra être réglé que par un pilotage plus proche du terrain. La possibilité de créer un Sieg, en cohérence avec les recommandations de l'Union européenne, n'est pas un détail : les régions sont aujourd'hui contraintes de procéder à des appels d'offres, alors que certaines formations se font en continu. Les salariés les moins qualifiés et les chômeurs y accéderont plus facilement, à rebours de cette tendance historique de la formation professionnelle qui est d'être utilisée principalement par des personnes déjà bien formées initialement.

Le titre II renforce la transparence des financements des partenaires sociaux : c'est une avancée considérable qui lève certaines suspicions. Le dispositif proposé pour l'inspection du travail suscite certaines inquiétudes, comme toujours lorsqu'un dispositif est complexe. Celle-ci manque de moyens : il faudra y remédier. J'entends parler de droit de vie ou de mort de l'inspection du travail sur les entreprises : cher collègue, c'est l'inverse qui s'est passé, avec des accidents dramatiques. Attention aux mots que nous utilisons ! Ne stigmatisons pas des gens qui ont pour certains payé de leur vie les contrôles qu'ils exerçaient.

Mme Laurence Cohen. – Je salue les points positifs dans cette réforme complexe : le CPF, doté d'un financement dédié ; la qualification professionnelle, éligible aux formations de ce nouveau dispositif, même si la redéfinition de l'action qualifiante peut l'ouvrir à des formations de moindre qualité ; le plafond d'heures qui passe de 120 à 150 heures ; un entretien professionnel distinct de l'entretien annuel d'évaluation, une des seules revendications de la CGT reprise dans ce texte, ce qui est dommage.

D'autres aspects posent problèmes : la réforme s'inscrit dans la lignée de la loi de sécurisation de l'emploi de juin 2013, que mon groupe n'a pas soutenue ; le Medef a obtenu la suppression des trois quarts de l'obligation légale de financement du plan de formation, ce qui représente un cadeau supplémentaire de 2,5 milliards d'euros ; la création du CPF n'est pas appuyée sur des garanties collectives réelles et son financement n'est pas à la hauteur ; le financement de qualifications qui ne soient pas forcément des formations est impossible, à cause du Medef, qui veut rompre avec les diplômes et les titres ; les contrats de professionnalisation ne pourront plus tous être financés ; la mutualisation des fonds pour la formation des salariés des TPE et PME est presque absente ; les décisions seront prises au niveau

des branches ou de l'entreprise ; la délibération sociale du plan de formation reste facultative, avec un rejet sur les individus et le risque d'évoluer vers un chèque-formation. La gouvernance régionale ne porte-t-elle pas un risque d'inversion de la hiérarchie des normes ?

Le rapporteur a évoqué les contestations suscitées par l'article 20. Une telle réforme ne peut pas être conçue sans prendre en compte la réalité vécue par les inspecteurs du travail, qui poussent des cris d'alarmes depuis longtemps sur leur manque de moyens humains et financiers. Cette réforme a peut-être été concertée, mais sans écoute.

Les pouvoirs donnés à la région, qui s'investit considérablement dans la formation professionnelle, doivent être mis en perspective avec les réformes des collectivités territoriales qui s'annoncent : suppression des départements et de certaines régions... Quels moyens restera-t-il à ces dernières ? Un rapport de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale met en cause les formations sexistes peu qualifiantes et très orientées s'adressant spécifiquement aux femmes : le projet de loi en tient-il compte ?

M. René-Paul Savary. – La question du transfert de compétence aux régions est vue par le petit bout de la lorgnette. S'il y a une valeur ajoutée à mieux coordonner, il faut des moyens. Or la loi de finances montre que les régions seront ponctionnées comme les autres collectivités territoriales. Ce qu'il faut, c'est clarifier le rôle de chacun. La possibilité de créer un Sieg pour l'insertion et la formation professionnelle est un bon point, mais de quelle insertion s'agit-il ? Il faudra se répartir les responsabilités dans ce domaine où insertion sociale, insertion professionnelle et emploi sont complémentaires. Le transfert à titre onéreux des biens de l'Affpa est prévu par l'article 11 : quel intérêt une région pourrait-elle avoir à acquérir des locaux dans un contexte où les moyens sont limités ? Comment le CPF et le congé individuel de formation seront-ils articulés ? Une personne ayant utilisé tout le premier pourra-t-elle utiliser le second ? On ne peut pas rester éternellement en formation !

Mme Aline Archimbaud. – Notre groupe regrette la procédure accélérée qui nous laisse peu de temps pour étudier ce texte voté par l'Assemblée nationale vendredi soir. Le CPF est une avancée ; nous soutenons l'objectif que la formation soit mieux partagée au bénéfice des salariés des petites entreprises. Certains sujets appellent le débat : l'apprentissage et l'alternance, l'accès à la formation des personnes en insertion et des femmes.

En tant que présidente du groupe de suivi sur l'amiante, je me réjouis de deux avancées : la procédure, prévue dans le texte initial, d'arrêts de travaux et d'activité étendue à tous les risques liés à l'amiante et plus seulement aux chantiers de retrait ; l'amendement de l'Assemblée nationale insérant dans le code du travail une obligation générale pour les donneurs d'ordre et les propriétaires de procéder à un repérage de l'amiante.

Notre groupe ne voterait pas, en l'état actuel, l'article relatif à l'inspection du travail : nous ne voyons pas l'intérêt de créer des unités de contrôles et des postes d'encadrement à partir des postes existant sur le terrain. En ce qui concerne les sanctions administratives, pourquoi les inspecteurs du travail, dont le statut d'indépendance auquel nous tenons tous est protégé par une convention de l'Organisation internationale du travail (OIT), ne pourraient-ils pas les prononcer

eux-mêmes, à la place des directeurs des Direccte ? Il est prévu de renforcer leur rôle dans la lutte contre le travail illégal : j'espère qu'on leur en donnera les moyens, car les services de l'inspection du travail sont surchargés.

Mme Marie-Thérèse Brugière. – Ce projet de loi tient lieu de fourre-tout : il sonne le glas de l'apprentissage, ce que je regrette ; les demandeurs d'emploi sont sacrifiés par rapport aux salariés ; des pouvoirs exorbitants sont donnés aux inspecteurs du travail, mais pas de moyens supplémentaires.

Mme Chantal Jouanno. – Certains points nous satisfont : le CPF, la décentralisation vers la région, la clarification du financement de la démocratie sociale et les (maigres) progrès de la représentativité patronale. D'autres posent problème, par exemple le fait que la formation s'adresse peu aux demandeurs d'emploi ou aux salariés les moins qualifiés n'est pas réglé. Nous dépensons beaucoup pour de faibles résultats, dit-on : le problème est moins dans la dépense que dans le manque de résultats. Nous développerons ces différents sujets en séance.

Mme Catherine Deroche. – Je regrette que la procédure accélérée ait été choisie pour un texte aussi important. Si nous faisons le bilan à la fin du mandat, il y aura eu plus de lois examinées ainsi que selon la procédure ordinaire ! Je me félicite que le ministre ait repris dans l'article 19 de la loi le texte de la proposition de loi de Catherine Procaccia. Il faudra clarifier qui fait quoi parmi les acteurs, si nombreux, de la formation. Une rationalisation ne serait pas inutile... La région Pays de la Loire est pilote, comme l'Aquitaine, pour la formation des détenus, qui est, ailleurs, gérée soit directement par l'Etat, soit par des partenaires privés. Un rapport de l'Igas est sorti très récemment sur ce sujet. Pouvez-vous présenter ses conclusions ?

M. Gérard Roche. – Avec tous ces sigles, pour être bon parlementaire, il faut égaler Champollion ! Le CPF recueille notre accord unanime. Mais sur l'apprentissage, nous sommes loin du compte alors que 70 % des jeunes titulaires d'un CAP trouvent un CDI dans les huit mois. Les professions agissent avec pragmatisme à la différence des régions, dont les formations parking ont pour principal avantage de donner du travail aux formateurs. En tant que président de conseil général, je souhaiterais un véritable pont, institutionnalisé, entre insertion et centres de formation. A défaut, les personnes en réinsertion n'ont pas accès aux emplois vacants dans le bâtiment, la restauration ou l'hôtellerie... Je suis enfin étonné par les pouvoirs donnés aux inspecteurs du travail, qui demandent plutôt des moyens supplémentaires. Ces pouvoirs ne me semblent pas compatibles avec un Etat de droit dans lequel les chefs d'entreprises, qui sont des citoyens, ont des droits.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Si je parle de pari, c'est que beaucoup dépend du comportement des acteurs. Ce texte réunit néanmoins des facteurs clés de succès. L'obligation légale de financement était jusqu'à aujourd'hui purement formelle. Il y a eu un engagement, il est plus que tenu ! Pourquoi les entreprises, si nous leur donnons une plus grande liberté, diminueraient-elles leur effort ? Nous pensons au contraire qu'il sera renforcé.

Vous parlez de vases communicants ; mais les grandes lignes tracées par le Premier ministre aux partenaires sociaux à la conférence sociale de juin 2013 comportaient l'exigence de réorienter la formation au bénéfice des demandeurs

d'emploi et des salariés des TPE. La réorientation des financements poursuit cet objectif. Les ressources du FPSPP seront plus prévisibles : elles étaient jusqu'à présent fixées chaque année par les partenaires sociaux et ont fait l'objet en 2011 et 2012 d'un prélèvement total de 600 millions d'euros... La différence entre le droit individuel à la formation et le compte personnel de formation, c'est que dans ce dernier, l'accent est mis sur les demandeurs d'emploi et les salariés des TPE. Le FPSPP leur consacrera respectivement 300 millions d'euros et 20 % de ses ressources. De ce point de vue, les objectifs sont atteints.

La tuyauterie de l'apprentissage est très complexe, et je ne crois pas que tout le monde ici soit expert en ce domaine. Ne nous arrêtons pas sur chaque ligne et chaque mot, appréhendons plutôt le sens global : l'ambition forte affichée pour l'horizon 2017 est de former 500 000 apprentis, ce qui n'est pas rien lorsque la tendance est à la baisse. Quatre objectifs sont poursuivis : renforcer le financement, simplifier la collecte de la taxe d'apprentissage, renforcer le rôle des régions et sécuriser le parcours des apprentis, dont 20 % abandonnent leur apprentissage dès la première année. Les ressources de l'Etat sont transférées aux régions : pourquoi en faire un sujet de clivage ? Pourquoi n'auraient-elles pas les moyens de définir une politique satisfaisante au sein d'une instance où la voix des départements peut se faire entendre, le Crefop ? Les ressources sont maintenues et davantage ciblées vers l'apprentissage. Je vous confirme que la question particulière des Compagnons du devoir a été résolue par l'Assemblée nationale. Enfin, un amendement sera présenté pour garantir la participation des acteurs du hors champ à la gouvernance des fonds paritaires.

Concernant l'inspection du travail, comment peut-on affirmer que les inspecteurs auront un droit de vie ou de mort sur les entreprises ? Aujourd'hui, les pénalités prévues sont comprises entre 450 et 1 500 euros pour des infractions relatives à la durée du travail ou aux rémunérations, et atteignent 3 750 euros par salarié pour celles relatives à l'hygiène et à la sécurité. Le débat contradictoire entre l'inspecteur – qui ne dispose en rien des pleins pouvoirs – et son responsable hiérarchique représente une sécurité. Rien dans ces dispositions ne contrevient aux conventions de l'OIT. C'est sans doute à cause de son caractère équilibré que ce texte suscite des critiques à la fois de la droite et d'une partie de la gauche. Les amendes sont au surplus toujours données sous le contrôle du juge administratif. L'entreprise a la possibilité de faire entendre ses arguments sous un mois. L'échelon hiérarchique, qui étonne Aline Archimbaud, n'est pas nouveau : il se déplace. Aujourd'hui, une section compte un inspecteur du travail, qui encadre deux contrôleurs et un secrétaire ; demain, les contrôleurs ont vocation à devenir inspecteurs s'ils réussissent l'examen professionnel – renforçant ainsi le corps – et des unités de contrôle composées de huit à douze inspecteurs seront encadrées par un responsable. Ce système ne mettra pas en danger l'indépendance de chacun des inspecteurs, mais facilitera la mise en œuvre des actions collectives. Vous ne pouvez pas regretter qu'on ne combatte pas assez le travail illégal et laisser à chaque inspecteur le soin d'organiser son travail isolément, comme il l'entend ! Une cellule de lutte contre le travail illégal garantira l'effectivité de cet objectif. Le renforcement du droit d'accès aux documents semble vous inquiéter. Rassurez-vous, certains secrets sont protégés par la loi, comme le secret médical ou le secret professionnel des avocats.

Dans l'ANI du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fixé à 24 heures hebdomadaires la durée plancher du travail à temps partiel. Rappelons que le salarié peut décider de travailler pour une durée plus courte. Le projet de loi ne fait que suspendre cette règle afin que le dialogue social dans les branches puisse se poursuivre. Les partenaires sociaux avaient sans doute mal anticipé cette étape. Je n'ai pas de réponse sur le plan juridique à votre questionnement, légitime, sur la rétroactivité ; je vous propose d'approfondir ce point d'ici la séance.

Le CPF est abondé au prorata du temps travaillé. Les salariés à temps partiel subissent le plus souvent cette situation, et ce sont le plus souvent des femmes. Je proposerai un amendement autorisant un accord collectif, d'entreprise ou de groupe, à y déroger dans un sens favorable aux salariés. Certains s'inquiètent des compensations prévues à l'article 15 pour les régions et rappellent que le débat institutionnel sur les niveaux de collectivités devrait refaire surface. Ils invoquent aussi les dotations en diminution. Mais les moyens correspondants au transfert de compétence aux régions seront inscrits dans la loi de finances pour 2015 ; ce projet de loi s'inscrit dans la législation actuelle et ne préjuge pas ce qui pourrait advenir par la suite.

L'Assemblée nationale a intégré aux articles 1^{er} bis, 6, 8 et 12 plusieurs recommandations de sa délégation aux droits des femmes. Nous pourrions peut-être renforcer ces dispositions.

Mme Laurence Cohen estime que la réforme de l'inspection du travail s'est faite sans concertation préalable. Or, dès juillet 2012, Michel Sapin a lancé la réflexion. La concertation a été engagée et de nombreuses réunions du comité technique ministériel ont eu lieu. L'article 20, qui consacre le principe d'autonomie et d'indépendance, démontre que le Gouvernement veut préserver ce qui fait la force du corps d'inspection.

René-Paul Savary m'a interrogé sur le CIF et le CPF qui sont bien évidemment des dispositifs distincts, mais le CPF pourra servir de levier supplémentaire à une démarche de CIF pour que les intéressés puissent suivre une formation qualifiante plus longue.

Mme Gisèle Printz. – Et la formation des détenus ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Le dispositif a été évalué et il sera transféré aux régions. Le bilan de l'expérimentation menée récemment est positif.

Mme Laurence Cohen. – Mon groupe votera contre ce projet de loi et ne participera pas au vote sur les amendements en commission.

Mme Isabelle Debré. – Le groupe UMP ne participera pas non plus au vote sur les amendements.

Mme Muguet Dini. – Même remarque pour mon groupe.

Examen des amendements

Article 1^{er}

L'amendement rédactionnel n° 28 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 29 améliore l'information des titulaires d'un CPF en prévoyant que le service dématérialisé géré par la Caisse des dépôts devra pouvoir les renseigner sur les abondements complémentaires.

L'amendement n° 29 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 26 permet une alimentation plus rapide du CPF, sans remettre en cause son plafond, pour les entreprises ou les branches qui souhaiteraient accélérer son déploiement. C'est une liberté supplémentaire.

M. Jean-Marie Vanlerenberghe. – Cela peut-il être plus de 24 heures par an ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Oui, s'il existe un accord.

L'amendement n° 26 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'alimentation du compte personnel de formation est calculée, pour les salariés à temps partiel, au prorata du temps de travail effectué. L'amendement n° 27 autorise la mise en place, par accord collectif – accord de groupe ou d'entreprise – de dispositions plus favorables sur le modèle de ce que certaines branches ont prévu aujourd'hui pour le droit individuel à la formation.

L'amendement n° 27 est adopté.

Les amendements n°s 55, 30, 31, 33, 56, 32, 57 et 58, rédactionnels ou de cohérence juridique, sont successivement adoptés.

Article 1^{er} ter (nouveau)

L'amendement rédactionnel n° 59 est adopté.

Article 2

Les amendements rédactionnels n°s 36 et 34 sont successivement adoptés.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 35 précise qu'une copie du document écrit relatif à l'entretien professionnel rendu obligatoire tous les deux ans est remise au salarié, l'employeur conservant l'original.

L'amendement n° 35 est adopté.

Article 2 bis (nouveau)

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 37 coordonne cet article avec les dispositions de l'article 11, qui étendent les compétences des régions en matière de validation des acquis de l'expérience (VAE).

L'amendement n° 37 est adopté.

Article 3

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 2 ouvre l'accès à la période de professionnalisation aux sportifs professionnels en reconversion. Je comprends l'intention de M. Lozach mais la période de professionnalisation est réservée aux salariés en CDI ou en contrat aidé : elle a en effet pour objet le maintien

dans l'emploi des salariés dont la qualification est insuffisante « au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ». Tel n'est évidemment pas le cas des sportifs professionnels. Qui plus est, ils sont titulaires de CDD d'usage. Avis défavorable.

Mme Chantal Jouanno. – Les sportifs professionnels ont un vrai problème de seconde carrière : il faut les aider.

Mme Annie David, présidente. – Certes, mais peut-être pas dans le cadre de la période de professionnalisation.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je suis d'accord avec Chantal Jouanno : les sportifs professionnels n'ont pas tous des ressources importantes et ils ont besoin d'assurer leur reconversion.

L'amendement n° 2 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel n° 38 est adopté.

L'amendement de conséquence n° 3 n'est pas adopté.

Article 4

L'amendement de précision n° 39 est adopté.

Article 5

L'amendement rédactionnel n° 40 est adopté, ainsi que l'amendement n° 41.

L'amendement de cohérence n° 61 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Les Opca reverseront au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels les sommes collectées au titre du compte personnel de formation qu'ils n'auront pas dépensées au 31 décembre de chaque année. Toutefois, ils peuvent avoir des besoins de trésorerie dès le début de l'année suivante, pour financer des formations demandées au titre du CPF. L'amendement n° 60 détaille les modalités du reversement des excédents.

L'amendement n° 60 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 42 est adopté.

Article 6

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 1 définit le contenu des contrats d'objectifs et de moyens (COM) que la région pourra conclure avec l'Etat, les organismes consulaires et les partenaires sociaux pour développer l'apprentissage. Il n'est pas souhaitable que la loi entre à ce point dans le détail – elle ne le fait pas pour les COM conclus entre l'Etat et les régions. Les régions doivent pouvoir adapter ces contrats en fonction de leurs priorités politiques et des spécificités locales. Avis défavorable.

L'amendement n° 1 n'est pas adopté.

Article 7

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *La négociation sur la formation des maîtres d'apprentissage doit se déployer au niveau de l'entreprise comme de la branche, tel est l'objet de l'amendement de précision n° 43.*

L'amendement n° 43 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Afin de développer le dialogue social sur l'apprentissage dans l'entreprise et d'améliorer le fonctionnement de cette catégorie de formation, l'amendement n° 44 prévoit que le comité d'entreprise sera consulté sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage.*

L'amendement n° 44 est adopté.

Article 8

L'amendement de précision n° 45 est adopté.

Les amendements rédactionnels nos 46, 47 et 48 sont successivement adoptés.

Article 9

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'article 22 habilite le Gouvernement à appliquer, par ordonnance, ce projet de loi à Mayotte. De nombreuses dispositions spécifiques devant être adoptées, il n'est juridiquement pas souhaitable de faire référence au département de Mayotte à cet article, d'où l'amendement n° 62.*

L'amendement n° 62 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'amendement n° 6 de M. Richard, de même que le n° 9 de M. Patriat, concernent les nouvelles modalités de répartition des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage, et instituent un nouveau mécanisme d'affectation. Une concertation préalable aurait lieu au sein du Crefop et une part variable de 20 % des sommes disponibles serait répartie par l'organisme collecteur lui-même. Ce dispositif serait applicable de manière commune aux organismes collecteurs habilités au niveau national et au niveau régional.*

Le projet de loi constitue déjà une avancée significative par rapport à la situation actuelle, où les Octa ont une liberté totale. Ils devront désormais soumettre pour avis leur proposition d'affectation au Crefop. Cet amendement rendrait le processus plus complexe, en opérant une redistribution régionale selon des critères qui restent à déterminer. Je vous propose de reporter ce débat en séance. Ne voyez pas dans mon avis défavorable un refus absolu, plutôt une difficulté à appréhender à ce stade la portée des deux amendements

L'amendement n° 6 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n° 9.

L'amendement de cohérence n° 63 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'amendement n° 10 tend à confier au Cnefop l'évaluation réalisée à l'issue de la convention triennale d'objectifs et de moyens liant l'Etat à un Octa.*

L'amendement n° 10 est adopté.

L'amendement rédactionnel n° 49 est adopté.

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 4 étend aux versements en faveur de centres de formation des clubs sportifs l'exonération d'une partie de la taxe d'apprentissage. Les implications financières étant difficiles à évaluer, il ne me semble pas possible d'intégrer l'amendement à notre rédaction, il nous faudra interroger les ministères concernés. Avis défavorable, qui n'est pas un refus définitif !

M. Jean-François Husson. – Le problème mérite d'être soulevé, d'autant plus que les clubs sportifs professionnels perçoivent de la taxe d'apprentissage car ils forment des jeunes – quelques centaines seulement par an, mais qui connaissent des parcours atypiques. Le principe d'égalité de traitement impose de ne pas oublier les sportifs.

M. René-Paul Savary. – Les collectivités locales apportent une partie du financement de ces centres, lesquels dispensent bien une formation professionnelle. J'ajoute que le texte traite des personnes handicapées, de l'insertion sociale. Pourquoi les sportifs, eux, seraient écartés ?

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – Je n'ai pas d'opposition sur le fond, mais nous devons consulter les milieux concernés et les ministères. Nous y reviendrons en séance.

Mme Chantal Jouanno. – Pourquoi ne pas donner un avis de sagesse ou renvoyer à l'avis du Gouvernement ?

Mme Annie David, présidente. – Parce que nous élaborons le texte de la commission. Il ne s'agit pas ici d'amendements extérieurs.

L'amendement n° 4 n'est pas adopté.

Article additionnel après l'article 9

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – L'amendement n° 7 précise le calcul de la participation de l'employeur au financement des CFA où sont formés ses apprentis, sur la base du coût total de la formation et non plus sur la fraction « quota » de la taxe.

Cependant le hors quota est consacré au développement des formations technologiques et professionnelles initiales, ce qui est plus large que l'apprentissage. De plus, cet amendement ne tient pas compte des modifications apportées par le projet de loi à la fixation du coût de formation par apprenti, qui sera désormais effectuée par la région à l'échelle de son territoire. Avis défavorable.

L'amendement n° 7 n'est pas adopté.

Article 9 ter (nouveau)

L'amendement rédactionnel n° 50 est adopté.

L'amendement n° 5 n'est pas adopté.

L'amendement rédactionnel n° 51 est adopté, ainsi que les amendements n°s 52 et 11.

Article 10

L'amendement rédactionnel n° 23 est adopté.

Article 11

L'amendement rédactionnel n° 24 est adopté.

Article 12

L'amendement de précision n° 53 est adopté.

Article 14

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'amendement n° 25 attribue au Cnefop une responsabilité dans l'évaluation de la qualité des formations dispensées. Au cours des auditions, certains ont regretté que la qualité des formations ne fasse pas l'objet de dispositions concrètes dans le texte : en voici une ! Cette responsabilité s'exercerait dans le cadre de la mission d'évaluation des politiques d'information et d'orientation professionnelle prévue par l'article 14.*

L'amendement n° 25 est adopté.

Article 15

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Avis favorable à l'amendement rédactionnel n° 12.*

L'amendement n° 12 est adopté.

Article 16

Les amendements rédactionnels nos 8, 13 et 14 sont successivement adoptés.

Article 18

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'association qui gèrera le fonds paritaire de financement des partenaires sociaux ne sera composée que de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.*

L'amendement n° 15 ne modifie pas cette représentation mais prévoit que les syndicats de salariés qui obtiennent plus de 3 % des suffrages au niveau national et interprofessionnel, ainsi que les organisations patronales représentatives au niveau national et multi-professionnel, seront informés des projets de délibération et de décision du conseil d'administration concernant la répartition des crédits. Ils pourront ainsi faire part de leurs observations.

M. René-Paul Savary. – *Cela pose tout de même un problème : de nombreux salariés ne sont pas représentés dans les discussions nationales.*

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *Le projet de loi autorise les organisations syndicales qui rassemblent entre 3 % et 8 % des suffrages au niveau national à bénéficier des crédits du fonds paritaire. Nous proposons avec cet amendement d'améliorer l'association de ces organismes à la gouvernance du fonds.*

L'amendement n° 15 est adopté.

Les amendements rédactionnels nos 16 et 17 sont successivement adoptés.

Article 19

L'amendement de précision n° 18 et l'amendement de simplification n° 19 sont successivement adoptés.

Article 20

Les amendements nos 20 et 22 tendant à corriger des erreurs matérielles sont successivement adoptés.

Article 21

M. Claude Jeannerot, rapporteur. – *L'amendement n° 64 renforce les exigences à l'égard des organismes qui délivrent des formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Ceux-ci devront mieux informer le public sur la certification qu'ils délivrent et sur la qualité du processus de certification. Ils seront tenus de mieux contrôler leurs structures de formation qui délivrent des diplômes professionnels. La qualité de la formation a trop longtemps été négligée, ce qui a favorisé bien des dérives.*

L'amendement n° 64 est adopté.

Article 22

L'amendement rédactionnel n° 54 est adopté.

Mme Annie David, présidente. – *Je vais mettre au vote le texte de la commission.*

Mme Isabelle Debré. – *Même si ce projet de loi comporte des dispositions positives, comme la création du compte personnel de formation, le groupe UMP votera contre ce texte qui sacrifie l'apprentissage, ne répond pas aux attentes de l'inspection du travail et n'améliore pas l'encadrement légal du temps partiel. En outre, je déplore nos conditions de travail : nous n'avons pas eu le temps d'analyser sérieusement les dispositions.*

Le projet de loi, tel que modifié par les travaux de la commission, n'est pas adopté.

Mme Annie David, présidente. – *Nous examinerons donc, en séance publique, le texte voté par l'Assemblée nationale.*

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 1^{er} Mise en œuvre du compte personnel de formation			
M. JEANNEROT, rapporteur	28	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	29	Information des titulaires du compte personnel de formation sur les abondements complémentaires disponibles	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. JEANNEROT, rapporteur	26	Permettre par accord collectif une alimentation du compte personnel de formation plus rapide	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	27	Autoriser la mise en place, par accord collectif, de modalités d'alimentation du compte personnel de formation plus favorables pour les salariés à temps partiel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	55	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	30	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	31	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	33	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	56	Cohérence juridique	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	32	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	57	Cohérence juridique	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	58	Précision sur la date d'entrée en vigueur de l'article	Adopté
Article 1er ter (nouveau) Application du compte personnel de formation aux intermittents			
M. JEANNEROT, rapporteur	59	Coordination juridique	Adopté
Article 2 Renforcement du dialogue social sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises et les branches et institution d'un entretien professionnel biennal			
M. JEANNEROT, rapporteur	36	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	34	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	35	Précisions sur le document formalisant l'entretien professionnel	Adopté
Article 2 bis (nouveau) Développement de la validation des acquis de l'expérience			
M. JEANNEROT, rapporteur	37	Coordination juridique	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 3 Réformer les périodes de professionnalisation et préciser les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation			
M. LOZACH	2	Permettre l'accès à la période de professionnalisation aux sportifs professionnels en reconversion.	Rejeté
M. JEANNEROT, rapporteur	38	Rédactionnel	Adopté
M. LOZACH	3	Ouvrir la période de professionnalisation aux sportifs professionnels en reconversion.	Rejeté
Article 4 Réforme du financement de la formation professionnelle et suppression de l'obligation légale de financement du plan de formation			
M. JEANNEROT, rapporteur	39	Correction d'un oubli	Adopté
Article 5 Adaptation des missions et des modalités de gestion des organismes paritaires aux objectifs de la réforme			
M. JEANNEROT, rapporteur	40	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	41	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	61	Mise en cohérence du droit existant avec le projet de loi	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	60	Conditions de reversement au FPSPP par les Opcas des excédents au titre du CPF	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	42	Rédactionnel	Adopté
Article 6 Aménagement des compétences des régions en matière d'apprentissage			
M. D. LAURENT	1	Définition du contenu des contrats d'objectifs et de moyens que la région aura la possibilité de conclure pour développer l'apprentissage.	Rejeté
Article 7 Réaffirmation de la gratuité de l'apprentissage et création d'un CDI en apprentissage			
M. JEANNEROT, rapporteur	43	Développement de la négociation sur la formation des maîtres d'apprentissage dans l'entreprise et dans les branches	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	44	Consultation du comité d'entreprise sur les conditions de formation des maîtres d'apprentissage	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 8 Valorisation du rôle des CFA			
M. JEANNEROT, rapporteur	45	Suppression d'une disposition peu normative	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	46	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	47	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	48	Suppression d'une disposition peu normative	Adopté
Article 9 Réforme des modalités de calcul des coûts de la formation en apprentissage et de la collecte de la taxe d'apprentissage			
M. JEANNEROT, rapporteur	62	Coordination juridique	Adopté
M. RICHARD	6	Nouvelles modalités de répartition des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage.	Rejeté
M. PATRIAT	9	Affectation par le conseil régional de l'affectation des fonds libres du quota de la taxe d'apprentissage.	Rejeté
M. JEANNEROT, rapporteur	63	Mise en cohérence du droit existant avec le projet de loi	Adopté
M. PATRIAT	10	Transmettre au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles l'évaluation réalisée à l'issue de la convention d'objectifs et de moyens liant l'Etat à un Octa.	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	49	Rédactionnel	Adopté
M. LOZACH	4	Etendre aux formations sportives le champ d'application des exonérations de taxe d'apprentissage au titre du barème de la taxe.	Rejeté
Article additionnel après l'article 9			
M. RICHARD	7	Modalités de calcul de la participation de l'employeur au financement des CFA où sont formés ses apprentis.	Rejeté
Article 9 ter (nouveau) Réforme du « barème » de la taxe d'apprentissage			
M. JEANNEROT, rapporteur	50	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
M. LOZACH	5	Ajout des centres de formation sportifs aux bénéficiaires potentiels du hors quota de la taxe d'apprentissage.	Rejeté
M. JEANNEROT, rapporteur	51	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	52	Rédactionnel	Adopté
M. PATRIAT	11	Rédactionnel.	Adopté
Article 10 Aménagement de divers dispositifs en faveur de l'emploi (contrat de génération, périodes de mise en situation en milieu professionnel, insertion par l'activité économique, temps partiel)			
M. JEANNEROT, rapporteur	23	Rédactionnel	Adopté
Article 11 Renforcement des compétences des régions en matière de formation professionnelle			
M. JEANNEROT, rapporteur	24	Coordination	Adopté
Article 12 Mise en œuvre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie et du conseil en évolution professionnelle			
M. JEANNEROT, rapporteur	53	Précision juridique	Adopté
Article 14 Simplification de la gouvernance nationale et régionale de la formation professionnelle et de l'emploi			
M. JEANNEROT, rapporteur	25	Préciser que le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles contribue à l'évaluation des formations dispensées	Adopté
M. PATRIAT	12	Rédactionnel.	Adopté
Article 16 Représentativité patronale			
M. JEANNEROT, rapporteur	8	Rédactionnel	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	13	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	14	Rédactionnel	Adopté

Auteur	N°	Objet	Sort de l'amendement
Article 18 Instauration d'un fonds paritaire pour financer les organisations syndicales et patronales			
M. JEANNEROT, rapporteur	15	Information des organisations bénéficiaires des crédits sur tout projet de décision ou de délibération du conseil d'administration du fonds paritaire les concernant	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	16	Coordination juridique	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	17	Rédactionnel	Adopté
Article 19 Obligation d'établir des comptes dans les comités d'entreprise			
M. JEANNEROT, rapporteur	18	Précision juridique	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	19	Simplification rédactionnelle	Adopté
Article 20 Réforme de l'inspection du travail			
M. JEANNEROT, rapporteur	20	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
M. JEANNEROT, rapporteur	22	Correction d'une erreur matérielle	Adopté
Article 21 Renforcement du dispositif de contrôle de l'apprentissage et de la formation professionnelle			
M. JEANNEROT, rapporteur	64	Renforcement des exigences attendues des organismes délivrant des certifications inscrites au RNCP en matière de qualité	Adopté
Article 22 Application de la loi à Mayotte			
M. JEANNEROT, rapporteur	54	Rédactionnel	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

Jeudi 23 janvier 2014

- **Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)**
Dominique Jeuffrault, déléguée nationale confédérale secteur emploi-formation, Christophe Mickiewicz, directeur financier, et Anne Lecrenais, conseillère technique
- **Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)**
Jean-Pierre Therry, secrétaire confédéral en charge de la formation professionnelle, Bernard Sagez, trésorier confédéral et Michel Charbonnier, conseiller politique
- **Force Ouvrière (FO)**
Sandra Mitterrand et Nicolas Faintrenie, conseillers techniques
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)**
Marcel Grignard, trésorier, et Christian Janin, secrétaire confédéral

Mardi 28 janvier 2014

- **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**
Eric Dumartin, président, Michel Fortin, vice-président, et Bernard Abeillé, directeur général
- **Fondation Condorcet**
Francis Mer, président, et Alain Dumont, directeur
- **Franck Morel**, avocat associé au cabinet Barthélémy Avocats
- **Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)**
Hubert Patingre, secrétaire général
- **Fédération Française du Bâtiment**
Armel Le Compagnon, président de la commission formation, François Falise, directeur de la formation, et Benoit Vanstavel, directeur des relations institutionnelles

Mercredi 29 Janvier 2014

- **Association Entreprise et personnel**
Bernard Masingue, directeur de projet

- **Fédération de la formation professionnelle (FFP)**
Jean Wemaëre, président, **Jacques Bahry**, vice-président, **Pierre Courbebaisse**, vice-président, **Emmanuelle Perès**, déléguée générale, et **Olivier Poncelet**, chargé de mission
- **Fédération nationale des associations régionales des directeurs de centres de formation (Fnadir)**
Gilles Langlo, président, **Colette Lucien**, vice-présidente, et **Robert Dufour**, secrétaire national

Lundi 3 février 2014

- **Mouvement des entreprises de France (Medef)**
Florence Poivey, présidente de la commission éducation, formation et insertion, et **Antoine Foucher**, directeur des relations sociales
- **Pôle emploi**
Jean Basserres, directeur général, **Dominique Delaite**, directrice en charge de la formation et **Garance Yayer**, chargée des relations extérieures
- **Inspection générale des affaires sociales (Igas)**
Anousheh Karvar, **Bruno Vincent** et **Paulo Gemelgo**, inspecteurs des affaires sociales, et **Adrien Breger**, stagiaire

Mardi 4 février 2014

- **CCI France**
Pierre-Antoine Gailly, vice-président, **Patrice Guezou**, directeur formation et compétences, et **Véronique Etienne-Martin**, conseiller parlementaire
- **Association pour l'emploi des Cadres (Apec)**
Jean-Marie Marx, directeur général, président du groupe quadripartite sur le compte personnel de formation, et **Bertrand Lamberti**, directeur de la stratégie
- **Gérard Larcher**, sénateur des Yvelines

Mercredi 5 février 2014

- **Table ronde des organismes collecteurs paritaires agréés (Opca)**
 - **Agefos PME**
Francis Petel, vice-président, **Jean-Philippe Maréchal**, vice-président et **Joël Ruiz**, directeur général
 - **OPCA 3+**
René Sourisseau, président et **Christophe Brisset**, directeur général
 - **Opcaim**
Claude Ven, président, **Jean-Luc Berard**, vice-président, et **Stéphanie Lagalle**, directeur

- **Actaliens**
Yassin Bouaziz, président, et **Gérard Goupil**, trésorier adjoint
- **Opcalia**
Yves Hinnekint, directeur général

Jeudi 6 février 2014

- **Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)**
Alain Griset, président, **François Moutot**, directeur, et **Béatrice Saillard**, directeur des relations institutionnelles
- **Union professionnelle artisanale (UPA)**
Pierre Burban, secrétaire général, et **Caroline Duc**, chargée des relations avec le Parlement
- **Confédération générale du travail (CGT)**
Agnès Le Bot, secrétaire confédérale, **Eric Lafont**, secrétaire confédéral, et **Catherine Perret**, membre de la Commission exécutive confédérale, **Anne Braun**, conseillère confédérale, **Djamel Teskouk**, conseiller confédéral, et **Jean-Philippe Maréchal**
- **Accenture France**
Christian Nibourel, président,
- **Direction générale du travail (DGT)**
Jean-Denis Combrexelle, directeur général, **Yves Calvez**, directeur adjoint, et **Amel Hafid**, cheffe du bureau des relations collectives du travail
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)**
Geneviève Roy, vice-présidente chargée des affaires sociales, **Jean-Michel Pottier**, président de la commission Formation éducation, **Georges Tissié**, directeur des affaires sociales et **Sandrine Bourgogne**, adjointe au secrétaire général
- **Jean-Marie Luttringer** et **Jean-Pierre Willems**, consultants, spécialistes de la formation professionnelle
- **Fongecif Ile-de-France**
Vincent Pigache, président, **Patrick Frange**, vice-président, et **Laurent Nahon**, directeur général

Vendredi 7 février 2014

- **Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP)**
Emmanuelle Wargon, déléguée générale, et **Jean-Marc Huart**, sous-directeur des politiques de formation et du contrôle
- **Table ronde des organismes collecteurs de la taxe apprentissage (Octa)**
 - **Agefa PME**
Bernard Capron, président, et **Jean-Jacques Dijoux**, directeur général
 - **Alliance pour l'enseignement professionnel des jeunes (AEPJ)**
Jean-Pierre Hulot, président de l'Unipe et d'Octalia, **Hervé Boulben**, directeur de l'Unipe, et **Elsa Meyer**, consultante

- **Syntec Apprentissage**
Marc Balensi, délégué général
- **Fédération bancaire française**
Philippe Gendillou, secrétaire général, et **Estelle Toullec-Marquot**
- **Pôle interprofessionnel pour le développement de l'apprentissage (Pida)**
Emmanuel Bachelier, administrateur
- **Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)**
Muriel Caillat, sous-directrice des affaires sociales, et **Anne-Sophie Forget**, chef du service emploi
- **Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (Udes)**
Sébastien Darrigrand, délégué général, et **Michel Guernion**, vice-président
- **Première table ronde de l'inspection du travail**
 - **UNSA**
Brigitte Pineau, secrétaire générale au CNIT, et **Martine Noulin**, présidente de la fédération Unsa-Itefa
 - **CFDT**
Frédéric Laisne, secrétaire général, directeur du travail, **Jacques Roger**, membre du bureau Syntef CFDT, directeur du travail, et **Henri Jannes**, inspecteur du travail
- **Deuxième table ronde de l'inspection du travail**
 - **SUD**
Olivier Monnin et **Aline du Crest**
 - **Confédération générale du travail (CGT)**
Sylvie Denoyer, déléguée générale, et **Martine Corneloup**
 - **Force ouvrière (FO)**
Florence Barral-Boutet, inspecteur du travail, et **Laurent Lefrançois**
 - **Snutefe-FSU**
Dominique Maréchal, **Hugues Gourdin-Bertin** et **François Stehly**
- **Caisse des dépôts et consignations**
Anne-Sophie Grave, directrice des retraites et de la solidarité, **Marie-Michèle Cazenave**, directrice adjointe des relations institutionnelles et de la coopération européenne et internationale, et **Vincent Delsart**, directeur du développement et des relations institutionnelles
- **Association des régions de France (ARF)**
Isabelle Gaudron, vice-présidente de la commission apprentissage, vice-présidente du conseil régional du Centre et **Caroline Paris**, conseillère formation et apprentissage
- **Union nationale des professions libérales (UnaPL)**
Michel Chassang, président, et **Chirine Mercier**, déléguée générale

<p style="text-align: center;">Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle</p>

Titre I. Développer les compétences et les qualifications des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle et dynamiser la compétitivité des entreprises

Chapitre 1. Entretien professionnel, développement des compétences et des qualifications

Le niveau et l'évolution des compétences des salariés sont un levier déterminant de la compétitivité des entreprises. Ils constituent un élément structurant de la sécurisation des parcours professionnels des personnes.

Il est donc de l'intérêt de l'entreprise et des salariés d'apprécier à intervalles de temps régulier et rapproché le niveau et l'évolution des compétences des salariés, et de favoriser leur progression professionnelle.

Article 1. Entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises

Pour chaque salarié, dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, un entretien professionnel est mis en œuvre pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien a lieu au minimum tous les deux ans. Il donne lieu à une formalisation écrite allégée dont le modèle peut être fourni par l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dans le cadre du service de proximité mentionné à l'article 8.

Il permet d'envisager, lorsque la structure de l'entreprise le rend possible, les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise, qui donne lieu à une formalisation écrite.

Toute formalisation des entretiens mentionnés ci-avant peut être portée par le salarié dans une annexe à son passeport orientation formation. Celui-ci est accessible via le système d'information du compte personnel de formation.

Le salarié peut bénéficier de prestations de conseil et d'accompagnement en amont comme en aval en sollicitant le conseil en évolution professionnelle tel que défini au titre V du présent accord.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel remplace les différents entretiens et bilans en entreprise prévus aux articles L. 1225-27, L. 1225-57, L. 3142-29 et L. 6321-1 alinéa 3 du code du travail et aux articles 1 et 3 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, à l'issue d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, à l'issue d'un congé d'adoption, d'un arrêt longue maladie (article L. 324-1 du code de la sécurité sociale) ou d'un congé sabbatique ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien pourra se faire sur la base des outils d'aide à la conduite des entretiens professionnels élaborés par les branches professionnelles et diffusés par elles et les OPCA, conformément à l'article 8 du présent accord.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet à l'employeur de faire avec chaque salarié un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel dans l'entreprise. Ce relevé formalisé par écrit, est constitué d'éléments objectivables à partir d'une liste définie par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche, ou reprenant a minima les critères définis à l'article 2.

Article 2. Garantie d'accès à la formation

L'état des lieux récapitulatif mentionné à l'article 1 recense au cours des six années :

- les entretiens réalisés ;
- les actions de formation suivies par le salarié ;
- les évolutions salariales collectives ou individuelles, ou les évolutions professionnelles intervenues ;
- les validations des acquis de l'expérience ou les certifications, mêmes partielles, obtenues par le salarié.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ce relevé de situation doit vérifier si, sur la période des six ans considérée, le salarié a bénéficié d'éléments répondant à au moins trois de ces quatre familles de critères.

Si le relevé de situation du salarié ne recense pas au moins trois éléments sur les quatre, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de son compte personnel de formation égal à 100 heures.

Les parties signataires étudieront à horizon 2017 l'opportunité d'adapter ce type de dispositif aux entreprises de 10 à 49 salariés.

Article 3. Modalités d'acquisition des compétences, des qualifications et de mise en œuvre de la formation

Sans préjudice des obligations énoncées à l'article L. 6321-1 du code du travail, le maintien des compétences et l'acquisition de compétences nouvelles, l'acquisition d'une qualification reconnue ou d'une habilitation nécessaire à l'exercice d'une activité peuvent résulter de la mise en œuvre de séquences formelles ou non-formelles de formation.

Une formation formalisée se caractérise par :

- la détermination d'objectifs préalables ;
- une ingénierie de formation ;
- la mise en œuvre de moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement ;
- l'évaluation des acquis ou des résultats de la formation.

Les modalités pédagogiques mobilisées peuvent être variées.

En fonction des besoins de la personne ou des contraintes de l'entreprise, la formation peut être continue ou séquencée, présentielle ou à distance, de durée variable et encadrée ou non par un formateur.

Sur la base de cet article notamment, un travail de définition de l'action de formation est mené avec les pouvoirs publics et devra déboucher avant la fin du premier semestre 2014.

Article 4. Reconnaissance des compétences et des qualifications acquises par le salarié

La reconnaissance du développement des compétences des salariés est un levier d'implication dans leur travail. Il constitue pour l'entreprise un moyen de renforcer son attractivité et sa compétitivité et de sécuriser le parcours professionnel de ses salariés.

Les actions de développement des compétences des salariés telles que définies à l'article L. 6321-6 du code du travail et inscrites au plan de formation, en particulier la formation suivie dans le cadre du compte personnel de formation avec l'accord de l'employeur, doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux

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

Chapitre 2. Renforcement de la négociation en entreprise et du rôle des instances représentatives du personnel

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les moyens mis en œuvre pour y parvenir dans l'entreprise font l'objet de discussions avec les représentants des salariés pour améliorer leur efficacité et leur opérationnalité et faciliter leur appropriation par les salariés. Ces discussions prennent différentes formes en fonction de la taille des entreprises.

Article 5. Élargissement de la consultation sur le plan de formation dans les entreprises de 50 salariés et plus

Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations sont établies en cohérence avec le contenu de l'accord issu, le cas échéant, de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et notamment avec les grandes orientations sur trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise qu'il a arrêtées.

Le comité d'entreprise est saisi chaque fois qu'un changement important affecte l'un de ces domaines.

Pour la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 2325-26 du code du travail les informations prévues aux 1°, 2°, 5°, 6°, 7° et 8° de l'article D. 2323-5 du code du travail ainsi que les informations suivantes :

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours des deux dernières années ;
- le nombre d'entretiens ayant conduit à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tel que défini à l'article 1 ;
- le taux d'accès à la formation des salariés de l'entreprise ;
- le nombre de salariés ayant utilisé leur compte personnel de formation sur le temps de travail ainsi que le nombre d'abondements réalisés par l'entreprise ;

- les dépenses de formation de l'entreprise en pourcentage de la masse salariale.

En fonction des spécificités d'entreprise, un accord d'entreprise peut enrichir les informations transmises au comité d'entreprise dans le cadre de la consultation sur le plan.

Les informations mentionnées par l'accord d'entreprise ou, à défaut, les informations listées dans le présent article, sont intégrées à la base de données unique mentionnée à l'article L. 2323-7-2 du code du travail.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, les OPCA proposent des outils permettant à l'entreprise de communiquer aux salariés les informations listées dans le présent article relatives à l'entretien professionnel et au compte personnel de formation.

Article 6. Négociation de la GPEC, des objectifs du plan de formation et des abondements du compte personnel de formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La négociation visée à l'article L. 2242-15 du code du travail, en sus des dispositions prévues aux 2°, 4° et 5°, porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

À défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

Article 7. Calendrier de consultation sur le plan de formation

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation a lieu au cours de deux réunions distinctes qui portent, pour la première, sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours, et, pour la seconde, sur le plan de formation prévisionnel pour l'exercice suivant.

Les deux réunions doivent intervenir respectivement avant le 1^{er} octobre et avant le 31 décembre de l'année en cours pour un plan concernant l'année civile suivante.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

Titre II. Soutien des branches professionnelles aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences et les qualifications de leurs salariés

Les branches professionnelles exercent une fonction essentielle de soutien aux entreprises pour dynamiser leur compétitivité en développant les compétences de leurs salariés et pour favoriser l'accès des jeunes et des demandeurs d'emploi aux métiers de leurs entreprises.

Afin d'exercer cette fonction, des missions d'appui aux entreprises et aux salariés leur sont confiées par le présent accord, et notamment l'article 8.

Ces missions visent à ce que les branches professionnelles anticipent l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences dont les entreprises ont besoin pour développer leur compétitivité. Ces missions visent également à ce que les branches conduisent une politique d'accompagnement, en s'appuyant sur les OPCA si elles en décident ainsi, de cette évolution au service des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi qui souhaitent rejoindre les entreprises de la branche.

Article 8. Missions d'appui des branches professionnelles aux entreprises et aux salariés

Au vu de la fonction structurante d'accompagnement des entreprises et salariés qui leur sont confiées par le présent accord, les branches professionnelles doivent :

- se doter d'un observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC), tel que défini à l'article 11 ;
- construire, à partir des données fournies par les OPMQC, un service de proximité auprès des entreprises et en particulier des TPE/PME pour diffuser les outils pouvant servir de support à l'entretien professionnel défini à l'article 1 du présent accord ;
- conduire une politique de certification permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- conduire une politique d'amélioration et de suivi de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 12 ;
- garantir, par les OPCA, l'optimisation et la maîtrise des coûts de formation en cohérence avec la politique de développement de la qualité de la formation ;
- construire une politique de développement professionnel de branche pour les salariés, qui résulte notamment de la négociation d'un accord portant sur les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, dans les conditions prévues à l'article 25 ;

- élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 18 ;
- identifier les plans d'action à mettre en œuvre pour diffuser aux entreprises, les outils existants permettant d'apprécier le niveau et les compétences des salariés s'appuyant sur les descriptifs des activités et compétences, et les autres travaux de l'OPMOC ;
- contribuer à développer la réactivité de l'offre de formation de manière à ce qu'elle s'adapte davantage aux évolutions du marché et aux contraintes des entreprises, et notamment des TPE/PME ;
- aider les entreprises, et avant tout les TPE/PME, à élaborer le plan de formation et à définir leur gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les programmes de formation adaptés.

Article 9. Accompagnement des petites et moyennes entreprises par les OPCA

Les TPE-PME doivent pouvoir bénéficier de prestations d'accompagnement destinées à permettre et améliorer l'accès à la formation professionnelle de leurs salariés.

Les OPCA diffusent tous les outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels, ainsi que les informations sur les droits et dispositifs de formation.

Cette mission d'accompagnement est prise en compte dans le cadre des missions des OPCA prévues à l'article L. 6332-1-1 du code du travail et fait l'objet d'une valorisation dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens conclues entre l'OPCA et l'État.

Article 10. Développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau territorial

Afin de faciliter à tous les salariés, quelle que soit leur situation d'emploi et quelle que soit la taille des entreprises, l'accès au bénéfice d'une GPEC, les branches et les organisations interprofessionnelles territoriales doivent développer, en liaison entre elles et avec les différents bassins d'emplois, une logique d'étude qualitative et quantitative sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences et des qualifications qui éclaire les différents acteurs.

Article 11. Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences (OPMOC) constitue un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.

Les commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE) définissent les moyens à mettre en œuvre en fonction des objectifs attendus. Sous leur autorité, les OPMQC ont pour missions :

- de dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;
- sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;
- d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;
- de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches.

Les CPNE identifient, parmi les informations produites par les OPMQC, celles ayant vocation à être rendues publiques sous une forme adaptée, pour permettre aux jeunes et à leurs familles, aux demandeurs d'emploi, aux salariés et aux entreprises ainsi qu'au service public régional de l'orientation et aux réseaux mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle, de connaître les secteurs professionnels concernés, les métiers et leurs évolutions prévisibles.

Le résultat des travaux des OPMQC est transmis au comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) qui les transmettra aux comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) et automatiquement mis à disposition :

- des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;
- des CARIF-OREF qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec le CPRFPE, voire les commissions de branches paritaires régionales quand elles existent.

Article 12. Qualité de la formation

La qualité d'une formation réside dans sa capacité à conduire ceux qui en bénéficient à l'acquisition de la qualification et/ou des compétences visées.

Elle suppose :

- la définition des objectifs de la formation ;
- la définition de la ou des modalités pédagogiques adaptées aux capacités d'apprentissage de la personne, à son parcours de formation et aux besoins de l'entreprise ;
- la définition des modalités d'évaluation des compétences et qualifications acquises à l'issue de la formation.

Le conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP) diffusera à destination des branches professionnelles, avant la fin de l'année 2014, des méthodologies d'évaluation de la formation.

Les branches professionnelles conduisent une politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés.

À cette fin, elles veillent à ce que les OPCA prennent les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations qu'ils financent ou cofinancent.

Elles déterminent ainsi, au minimum tous les trois ans, un plan d'action mis en œuvre par l'OPCA comprenant notamment :

- la définition de règles de prise en charge, parmi lesquelles la modulation de forfaits « heures », l'instauration de forfaits « parcours », la prise en compte des coûts d'ingénierie, concourant à la qualité des formations ;
- des processus et outils de mesure de la qualité de la formation mise en œuvre par les organismes de formation, à destination des TPE/PME. Les IRP en sont également destinataires.

Pour les fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF), les plans d'action sont élaborés sous l'autorité des CPRFPE mentionnés à l'article 45.

Une évaluation de l'application et des effets du présent article sera conduite par le CNEFP en 2016.

Titre III. Sécuriser les parcours tout au long de la vie professionnelle grâce au compte personnel de formation

Les salariés ne doivent plus perdre leurs droits à la formation quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de chômage. Il faut donc attacher les nouveaux droits à la personne elle-même, et non à son statut.

Dans cette perspective, le présent accord définit les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) créé par l'ANI du 11 janvier 2013.

Dans la continuité des ANI du 5 décembre 2003 et du 7 janvier 2009 consacrant un droit individuel à la formation, le compte personnel de formation a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel, notamment en progressant d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle ou en obtenant une qualification dans le cadre d'une reconversion.

Le compte personnel de formation est universel. Il peut être ouvert à partir de l'âge de seize ans selon les modalités prévues à l'article 15.

Le compte personnel de formation est attaché à la personne, de sorte que les salariés qui changent d'emploi ou qui alternent fréquemment périodes d'emploi et de chômage sont assurés de conserver leurs droits à la formation.

De plus, afin de favoriser l'accès à la formation, le présent accord prévoit les modalités selon lesquelles le compte personnel de formation est utilisable par le salarié sans demande auprès de l'employeur.

Dans le même souci de permettre une meilleure mobilité professionnelle, le présent accord précise les modalités permettant d'augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

Afin de construire pour la personne un compte personnel dédié à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord décident d'alimenter le compte de chaque personne dès lors que celle-ci possède le statut de salarié. Elles en prévoient la mobilisation par le salarié et le demandeur d'emploi pour un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels.

Chapitre 3 - Principes et finalités du compte

Article 13. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au compte personnel de formation permettent aux personnes d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), qui sont autant de repères professionnels sur le marché du travail.

Ces formations constituent un levier déterminant pour faciliter la réalisation d'un projet d'évolution professionnelle, au sein ou en dehors de l'entreprise, ou un projet d'accès à l'emploi.

C'est pourquoi les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant :

- à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- à un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- au socle de connaissances et compétences mentionné au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009.

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont choisies parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents, dans les conditions définies aux articles 18 et 21 du présent accord.

Dans les conditions définies aux articles 18 et 21, la CPNE de branche ou, à défaut, les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) de chaque OPCA interprofessionnel, le CPNFPE et les CPRFPE choisissent parmi les formations conduisant aux qualifications mentionnées aux quatre alinéas précédents celles éligibles au compte personnel de formation.

Les heures portées au crédit du compte peuvent également être mobilisées pour la réalisation d'une action de formation permettant aux personnes ayant déjà acquis partiellement la reconnaissance d'une qualification, notamment dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience, d'obtenir ladite qualification.

Article 14. Ouverture du compte personnel de formation

Chaque personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi, indemnisée ou non.

Les heures portées au crédit du compte personnel de formation le demeurent en cas de changement de statut et jusqu'à la mobilisation du compte ou départ à la retraite de son titulaire.

Cependant, en cas de faute lourde, les heures portées au crédit du compte personnel de formation au titre de l'exécution du contrat de travail qui a donné lieu à licenciement pour ce motif sont débitées du compte.

Chapitre 4 - Modalités d'ouverture et de crédit du compte

Article 15.

Tous les salariés et demandeurs d'emploi disposent d'un compte personnel de formation à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées, à cette date, par le salarié, sont portées au crédit du compte personnel de formation.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ainsi que le nombre d'heure portées au crédit de ce même compte à compter du 1^{er} janvier 2015 ne peuvent excéder 150 heures.

Article 16.

Tout salarié bénéficie d'un nombre d'heures annuel crédité sur son compte personnel de formation. Cette disposition s'applique aux bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

Ce crédit d'heures est calculé à due proportion du temps de travail sur la base de 20 heures par an pendant les six premières années, puis 10 heures par an pendant les trois années suivantes pour les bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, soit 150 heures en neuf ans.

Le nombre d'heures ainsi portées au crédit du compte personnel de formation ne peut être supérieur à 150 heures, hors abondement intervenant au moment de la mobilisation du compte, dans les conditions prévues aux articles 23, 24 et 25 du présent accord.

Article 17.

Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié.

Les informations relatives à l'utilisation du compte, notamment le nombre d'heures mobilisées, sont validées par le financeur visé à l'article 31 à chaque utilisation.

Chapitre 5 - Mobilisation du compte personnel de formation par le salarié

Article 18.

Pour le salarié, quel que soit son niveau de qualification, les formations éligibles au compte personnel de formation sont des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée par la CPNE de branche ou, à défaut, élaborée conjointement par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;
- soit figurant sur une liste élaborée dans la région dans laquelle est implantée son entreprise ou établissement, par le CPRFPE, après consultation des branches professionnelles, et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article 19.

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par le salarié doivent être souples et favoriser l'accès des salariés à la formation. Cela passe notamment par la possibilité pour le salarié d'utiliser son compte personnel sans demande faite à l'employeur, dans les conditions définies par le présent article, et à la différence du droit individuel à la formation (DIF).

La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.

Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 18. En contrepartie, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'autorisation de l'employeur est nécessaire. La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

Article 20.

L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :

- suite à un abondement correctif obtenu selon les modalités prévues à l'article 2 ;
- pour acquérir le socle de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;
- prévue dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un accord de branche.

Chapitre 6 - Mobilisation du compte personnel de formation par le demandeur d'emploi

Article 21.

Pour le demandeur d'emploi, les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes, telles que définies à l'article 13 :

- soit figurant sur une liste élaborée dans la région où il est domicilié, par le CPRFPE, après consultation du Conseil régional, après consultation des branches professionnelles et notamment des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent ;
- soit figurant sur une liste élaborée au niveau national par le CPNFPE.

Article 22.

Les règles de mobilisation du compte personnel de formation par les demandeurs d'emploi doivent leur permettre de faciliter et d'accélérer leur accès à la formation pour retrouver un emploi.

Afin de donner à chaque demandeur d'emploi bénéficiant d'un compte personnel de formation les moyens et la liberté d'accéder à la formation, le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé par un demandeur d'emploi sans demander l'accord auprès de Pôle emploi.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite, pour retrouver un emploi, accéder à une formation figurant sur les listes définies à l'article 21 et qu'il bénéficie du nombre d'heures suffisant sur son compte, l'accès à la formation ne requiert pas l'autorisation de Pôle emploi.

Le demandeur d'emploi peut s'appuyer sur le conseil en évolution professionnelle défini au titre V du présent accord pour conforter son projet professionnel.

Le demandeur d'emploi informe Pôle emploi de sa démarche et sa formation est prise en charge financièrement dans les conditions mentionnées à l'article 31.

Chapitre 7 – Abondements complémentaires au compte personnel de formation

Article 23.

Le compte personnel de formation doit pouvoir être utilisé en tant que tel ou faire l'objet d'un abondement complémentaire au moment de son utilisation. Un abondement complémentaire est une dotation – complémentaire à la partie du CPF acquise conformément à l'article 16 du présent accord et mobilisé par la personne – permettant à celle-ci d'accéder à la formation visée. Il n'est pas crédité, mais tracé sur le CPF.

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante mentionnée aux articles 18 et 21, mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé :

- par l'employeur, lorsque la personne est salariée ;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise, dans les conditions définies à l'article 24 ;
- par application d'un accord de branche, ou à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans les conditions définies à l'article 25 ;
par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public.

Lorsqu'il est proposé une formation conforme aux exigences du présent titre à une personne sous la condition de la mobilisation de son CPF, le refus par le salarié n'est pas fautif.

Les accords collectifs qui fixent, conformément au présent chapitre, les critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation, prennent en compte le parcours du salarié (niveau et parcours de qualification, maîtrise du socle de compétences...) et les perspectives économiques et sociales (besoins de nouvelles compétences, secteurs en mutation...) dans le champ de l'accord.

Article 24. Les abondements par l'employeur

Le développement des compétences et des qualifications des salariés relève de l'intérêt des salariés et de l'employeur. Ce développement peut notamment passer par un abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

Dès lors, un accord d'entreprise peut déterminer les modalités et les conditions d'abondement du compte personnel de formation par l'employeur, et notamment les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent être éligibles à cet abondement.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les modalités et critères d'abondement du compte personnel de formation sont intégrés à la négociation d'un accord GPEC.

L'accord d'entreprise peut également déterminer les conditions dans lesquelles les heures créditées sur le compte épargne temps peuvent être mobilisées.

Article 25. Les abondements par les branches professionnelles

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés, les branches professionnelles peuvent construire des politiques de développement professionnel des salariés et d'accès à l'emploi pour les demandeurs d'emploi, permettant de dynamiser la compétitivité des entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Ces politiques peuvent notamment prendre la forme d'un abondement du compte personnel de formation au moyen des périodes de professionnalisation.

Un accord de branche ou à défaut, un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peut définir les formations qualifiantes mentionnées aux articles 18 et 21 qui peuvent faire l'objet d'un abondement,

- par une période de professionnalisation ;
- par l'employeur ;
- par le salarié.

Article 26. Les abondements par l'État et les Conseils régionaux

L'abondement de l'État ou d'un Conseil régional est possible dans les conditions définies par la loi, notamment dans le cadre de la « formation initiale différée ».

Article 27. Les abondements par Pôle emploi

Afin de favoriser l'accès à la formation d'un nombre plus important de demandeurs d'emploi, il est nécessaire d'améliorer l'efficacité des droits et des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi et d'éviter leur redondance.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite accéder, pour réaliser son projet personnel d'accès à l'emploi (PPAE), à une formation mentionnée à l'article 21 via son compte personnel de formation mais ne bénéficie pas des heures suffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, Pôle emploi abonde son compte personnel afin de lui permettre d'accéder à la formation souhaitée, selon les conditions déterminées par son conseil d'administration

Les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au conseil d'administration de Pôle emploi pour que chaque demandeur d'emploi effectuant une telle demande à Pôle emploi puisse avoir une réponse, positive ou négative, dans un délai de quinze jours.

Ils demandent aux pouvoirs publics de prendre le même engagement de service aux demandeurs d'emploi.

Lorsque la réponse est positive et que le demandeur d'emploi bénéficie d'un abondement de son compte, la formation est prise en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans la limite des heures acquises au titre du compte et dans les conditions mentionnées à l'article 31. Le solde est pris en charge par l'institution ayant réalisé l'abondement.

L'abondement peut être réalisé notamment via une préparation opérationnelle à l'emploi ou le dispositif formation du contrat de sécurisation professionnelle.

Lorsque Pôle emploi propose au demandeur d'emploi la mobilisation de son compte personnel de formation pour une action de formation, le refus du demandeur d'emploi ne peut être assimilé à un refus de suivre une action de formation dans le cadre du PPAE.

Chapitre 8 : Accès à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap par l'abondement du compte personnel de formation

Article 28. Dispositions relatives aux salariés en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Considérant l'enjeu majeur de la qualification pour les travailleurs en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi, et afin de favoriser leur accès à la formation et à la qualification, les parties signataires du présent accord demandent à ce que l'abondement réalisé par l'employeur, tel que prévu à l'article 24 du présent accord, soit ou bien déductible de la contribution due à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), pour les établissements qui y sont assujettis, dans la limite de 20%, ou bien valorisé au titre d'un accord agréé si l'établissement, l'entreprise, le groupe ou la branche est couvert par un tel accord.

Article 29. Abondement du compte personnel de formation par l'AGEFIPH

Les signataires du présent accord demandent au conseil d'administration de l'AGEFIPH d'étudier les conditions et les modalités permettant d'abonder le compte personnel de formation pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, dans le respect de ses missions. Cet abondement peut notamment prendre la forme d'actions de compensation du handicap ou d'actions de formation préparatoire.

Chapitre 9 Accès à l'emploi et à la formation des personnes éloignées du marché du travail pour des raisons familiales

Article 30. Abondement du compte personnel de formation par la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF)

Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de la CNAF d'ouvrir une réflexion sur la possibilité d'abonder le CPF à l'issue d'un congé parental d'éducation.

Chapitre 10 - Financement

Article 31.

Le financement des actions mises en œuvre au titre du CPF relève :

- de l'OPCA compétent quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes élaborées par les CPNE ou, à défaut, par les commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) des OPCA interprofessionnels ;
- du FPSPP quand les actions de formation sont mises en œuvre au titre des listes interprofessionnelles élaborées aux niveaux régional et national. Les modalités de versements des fonds correspondants sont déterminées par le conseil d'administration du FPSPP pour les organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) et par convention avec Pôle emploi et le cas échéant, le Conseil régional et tout autre institution ou organisme participant au financement des actions éligibles ;
- de l'entreprise dans les cas d'abondement prévus par le présent accord et lorsque celle-ci choisit d'assumer elle-même le financement du compte personnel de formation de ses salariés en application d'un accord d'entreprise ou de branche prévu à l'article 38.

Titre IV. Augmenter le nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation

Article 32.

Afin d'augmenter le nombre de bénéficiaires d'un congé individuel de formation (CIF), les fonds dédiés au financement du congé individuel de formation, sans préjudice de l'article L. 6322-37 du code du travail, sont ainsi déterminés :

- un financement dédié, à hauteur de 0,15% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 10 à 49 salariés, dans les conditions prévues à l'article 36 ;
- un financement dédié, à hauteur de 0,20% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence pour les entreprises de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues à l'article 36 ;
- de plus, le FPSPP prendra en charge, lorsqu'un salarié accède à un congé individuel de formation et bénéficie parallèlement d'un compte personnel de formation, le financement des frais pédagogiques du congé individuel de formation de la personne, dans la limite des heures créditées sur son compte personnel de formation.

Article 33. Actions des organismes paritaires agréés de gestion du congé individuel de formation (OPACIF)

Les OPACIF ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emplois (au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée -CIF-CDD- ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les OPACIF :

- concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- délivrent un conseil en évolution professionnelle quand l'OPACIF dispose d'une capacité à offrir un service de proximité a minima au niveau régional et respecte le cahier des charges mentionné à l'article 34 ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;

- financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation selon les modalités définies dans le présent accord ;
- financent le congé individuel de formation au bénéfice notamment des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels.

Les OPACIF respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminées par le CPNFPE, veillent à la qualité des organismes de formation conformément à l'article 12 et garantissent la maîtrise des coûts de formation.

Titre V. Conseil en évolution professionnelle

Article 34.

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle.

Son objectif est de favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du compte personnel de formation. Il doit contribuer au repérage des personnes confrontées à des situations d'illettrisme ou au manque de savoirs de bases.

Afin de préciser les modalités de mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle, un cahier des charges est défini par les partenaires sociaux, l'État et les Conseils régionaux au niveau national. Au niveau régional, ces derniers veillent à ce que son application conduise à la constitution ou au renforcement d'un partenariat territorial effectif entre les différents acteurs accrédités à ce titre. Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :

- d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
- d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences et qualifications qu'il a acquises ;
- de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existante aux niveaux régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

À cette fin, les réseaux en charge du conseil en évolution professionnelle ont accès à l'ensemble de l'offre de formation nationale et du territoire afin de faciliter l'information et la validation de projet de formation, qu'ils mobilisent ou non le compte personnel de formation. Ils ont également accès aux données utiles sur le marché de l'emploi du territoire, par secteur, fournis par les observatoires et services d'études des branches, des régions ou du service public de l'emploi.

Ce conseil est mis en œuvre au niveau local sur la base d'un service de proximité et de services à distance communs ou coordonnés entre les opérateurs, dans le respect d'un cahier des charges élaboré conjointement par le CPNFPE, l'État et les Conseils régionaux.

Le cahier des charges permet notamment :

- de garantir un maillage territorial permettant à chaque personne d'accéder à un service de conseil et d'accompagnement à proximité de son lieu de vie ou de travail ;
- de renforcer la cohérence des informations accessibles aux conseillers et aux personnes qui les sollicitent ;
- de renforcer la professionnalisation des pratiques de conseil et d'accompagnement.

Le bénéficiaire doit pouvoir accéder à l'information utile à l'élaboration de son projet, dans le respect de la confidentialité de ce dernier, sans multiplier les sollicitations auprès de différents prestataires.

Titre VI. Financement de la formation professionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue.

Il respecte ses obligations à l'égard des salariés conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail.

Outre son investissement direct dans la formation de ses salariés dans le cadre du plan de formation, l'employeur s'acquitte d'une contribution obligatoire définie par le présent accord.

Un accord de branche peut prévoir, conformément au présent accord, une contribution conventionnelle supplémentaire allant au-delà de la contribution visée par le présent accord.

Les parties signataires du présent accord instaurent par le présent titre un financement dédié au compte personnel de formation.

Article 35. Contribution unique et obligatoire de toutes les entreprises

Les entreprises versent chaque année à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle, une seule contribution.

Pour les entreprises de 1 à 9 salariés, la contribution minimale équivaut à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale équivaut à 1% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Article 36. Affectation des versements des entreprises par les OPCA

Les versements des entreprises de 1 à 9 salariés sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,40 % à l'action mise en œuvre par les OPCA mentionnée au deuxième alinéa de l'article 37 ;
- à concurrence de 0,15 % aux actions mises en œuvre par les OPCA mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37.

Les versements des entreprises de 10 à 49 salariés sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,15 % au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L. 6322-1 du code du travail et gérés paritairement par les OPACIF ;
- à concurrence de 0,30 % au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;

- à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 10 à 49 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- à concurrence de 0,15 % au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telles que définies à l'article 41 ;
- à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts de la formation au titre du compte personnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les versements des entreprises de 50 salariés et plus sont affectés par l'OPCA :

- à concurrence de 0,20 % au financement des formations liées à la mise en œuvre des congés individuels de formation tels que définis à l'article L. 6322-1 du code du travail et gérés paritairement par les OPACIF ;
- à concurrence de 0,30 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés et de 0,40 % pour les entreprises de 300 salariés et plus, au financement des actions mises en œuvre par les OPCA, dans les conditions mentionnées aux quatrième alinéa et suivants de l'article 37 ;
- à concurrence de 0,10 % pour les entreprises de 50 à 299 salariés pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts pédagogiques et des frais annexes des formations inscrites au plan de formation des entreprises de 50 à 299 salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- à concurrence de 0,20 % au titre des ressources dont dispose le FPSPP pour la mise en œuvre de ses missions telles que définies à l'article 41 ;
- à concurrence de 0,20 % pour la prise en charge par l'OPCA, des coûts de la formation au titre du compte personnel de formation des salariés des entreprises. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Les fonds versés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, et non engagés au 31 octobre de chaque année, peuvent être affectés aux autres actions prises en charge par les OPCA telles que définies à l'article 37.

Article 37. Actions des OPCA

Les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA) concourent à la prise en charge :

- des coûts de la formation des salariés des entreprises de moins de 10 salariés, dans les conditions mentionnées à l'article 39 ;
- des coûts de la formation des salariés au titre du plan des entreprises de 10 à 299 salariés ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation ;
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre de la période de professionnalisation :
 - o soit permettant d'acquérir directement une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail ;
 - o soit abondant le compte personnel de formation selon les modalités définies à l'article 25 du présent accord ;
 - o soit permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini au point 4.4 de l'ANI du 5 octobre 2009 ;
 - o soit permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
- des coûts de la formation liée à la mise en œuvre du compte personnel de formation dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 18 du présent accord ;
- des dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire de 9,15 € et à une durée maximale de 40 heures de formation ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- des dépenses liées aux études et recherches sur l'ingénierie de formation, ainsi que celles des OPMQC mentionnés au titre II du présent accord ;
- de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi destinée aux personnes ayant une qualification correspondant au premier niveau de qualification de chaque branche ou à défaut de niveau V et infra ;

- de tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation, dans les conditions définies par un accord de branche étendu conclu pour une durée déterminée ne pouvant excéder deux ans ayant pour objet la mise en œuvre de mesures visant au maintien dans l'emploi face à une situation conjoncturelle difficile.

Les contributions reçues par les OPCA sont distinguées dans la comptabilité et les bilans financiers en fonction de leur source (obligation des entreprises, en fonction de leur taille) ou de leur nature (contribution unique, contribution conventionnelle, contribution volontaire, prestation...).

Ces informations sont fournies aux administrateurs des OPCA chaque année.

Article 38. Encourager la négociation sur le développement du compte personnel de formation dans l'entreprise

Un accord d'entreprise peut prévoir que l'employeur consacre 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Dans ce cas, la contribution unique visée au troisième alinéa de l'article 35 est fixée à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence et suit les règles d'affectation mentionnées à l'article 36.

Un accord de branche peut prévoir que les entreprises de 10 à moins de 300 salariés consacrent 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Dans ce cas, pour les entreprises qui consacrent effectivement 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, la contribution unique est fixée à 0,80 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

À l'issue d'une période de trois ans à compter de la date d'application d'un des accords mentionnés ci-avant, les fonds non dépensés au titre du compte personnel de formation par les entreprises de 10 salariés et plus, sont versés à l'OPCA dont relève l'entreprise et affectés aux actions prises en charge par les OPCA telles que définies à l'article 37. Les comptes personnels de formation dans les entreprises de moins de 300 salariés ou visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences sont prioritairement pris en charge à ce titre.

Article 39. Développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des TPE

L'accès à la formation des salariés est fortement corrélé à la taille des entreprises.

Les plus fortes inégalités concernent les salariés des TPE, dont seulement 10% accèdent chaque année à la formation. La difficulté de trouver un remplaçant au salarié parti en formation ainsi que le coût de ce remplacement sont les principales causes de ces inégalités.

Afin d'y remédier, les OPCA prendront en charge :

- d'une part, les frais pédagogiques des formations inscrites au plan de formation des TPE de moins de dix salariés, dans les limites et selon les priorités définies par la branche ou, à défaut, par le conseil d'administration de l'OPCA à compétence interprofessionnelle ;
- d'autre part, si un accord de branche le prévoit, et dans le cadre des fonds disponibles de la section « entreprises de moins de dix salariés » incluant la mutualisation visée à l'article 42, la rémunération des salariés des TPE de moins de dix salariés suivant une formation prioritaire visée à l'alinéa précédent, dans la limite du coût horaire du SMIC par heure de formation.

Une évaluation sera conduite début 2016 par le CPNFPE.

Article 40. Renforcer la mutualisation du financement du plan de formation par accord de branche

En complément des actions prévues à l'article précédent, les branches professionnelles peuvent négocier un accord collectif pour définir les conditions dans lesquelles un OPCA collecte et mutualise, dès réception, des contributions des entreprises afin de faciliter le financement du plan de formation des entreprises.

Les accords de branche déjà existants à ce titre ne sont pas, ipso facto, remis en cause par le présent accord.

Article 41. Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) est un des outils de la politique définie et conduite par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel.

Ses financements doivent être pérennes pour permettre de conduire des politiques dans la durée.

Sa réactivité doit être renforcée afin de mieux répondre aux besoins des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises.

Ses interventions doivent concourir à l'atteinte d'objectifs prioritaires clairs et précis.

Le FPSPP dispose des ressources suivantes :

- une contribution équivalant à 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant de 10 à 49 salariés ;
- une contribution équivalant à 0,20 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence par les entreprises employant cinquante salariés et plus ;

- les sommes dont disposent les OPCA agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année excédant le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux OPCA.

L'affectation des ressources du fonds est déterminée, dans le respect des dispositions prévues par le présent accord, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Le FPSPP a pour missions :

- d'assurer, par un mécanisme de péréquation mentionné à l'article 43, le financement de la formation des contrats de professionnalisation ;
- de financer les formations du compte personnel de formation dans les conditions prévues à l'article 31 du présent accord ;
- de contribuer au financement de formations professionnelles concourant à la qualification et à la requalification des demandeurs d'emploi, et en priorité la préparation opérationnelle à l'emploi, dans des conditions déterminées par le CPNFPE ;
- de contribuer au développement de la formation des salariés des TPE, dans les conditions définies à l'article 42 ;
- de faciliter la mise en œuvre d'actions de promotion de la formation professionnelle définies par le CPNFPE.

Article 42. Mutualisation interprofessionnelle favorisant l'accès à la formation des salariés des TPE

Afin de favoriser l'accès des salariés des TPE, les signataires du présent accord créent une mutualisation interprofessionnelle définie au présent article.

Cette mutualisation est dotée d'une enveloppe financière significative permettant d'avoir un effet levier puissant sur l'accès des salariés des TPE à la formation.

Le FPSPP consacre chaque année une enveloppe financière déterminée par le CPNFPE, et correspondant à 20% de ses ressources, aux actions définies par le présent article et contribuant à l'accès à la formation des salariés des TPE de moins de 10 salariés.

L'enveloppe financière déterminée au deuxième alinéa est répartie entre chaque OPCA en fonction du poids des entreprises de moins de 10 salariés parmi les entreprises cotisantes à l'OPCA par rapport à la totalité des entreprises cotisantes de moins de 10 salariés.

Le pourcentage de l'enveloppe annuelle revenant à chaque OPCA est établi pour trois ans par le CPNFPE, après certification par le commissaire aux comptes du FPSPP.

L'enveloppe attribuée au titre de la mutualisation à chaque OPCA est exclusivement destinée au financement des missions définies à l'article 39. Les sommes éventuellement non utilisées au 31 décembre sont rendues au FPSPP dans leur intégralité.

Article 43. Politique interprofessionnelle favorisant le développement de la formation en alternance

La formation en alternance constitue l'une des meilleures voies d'insertion professionnelle pour les jeunes.

Dans un contexte économique et social français marqué par un taux de chômage des jeunes parmi les plus élevés de l'OCDE, les signataires du présent accord considèrent le développement des formations en alternance pour les jeunes comme une priorité qui requiert la mise en œuvre d'un mécanisme de péréquation entre les branches et les OPCA.

En conséquence, le FPSPP doit apporter un soutien financier aux branches et OPCA qui s'engagent en faveur de la formation des jeunes en alternance en y consacrant une part significative de leurs ressources.

Ce soutien se traduit par des dotations complémentaires dont les critères d'accès sont fixés comme suit :

- l'OPCA doit respecter un seuil minimum d'engagement de la contribution professionnalisation au financement de l'alternance. Ce seuil est fixé à 50% de la contribution professionnalisation affectés au financement des contrats de professionnalisation et au financement des coûts de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- le respect pour les OPCA des champs conventionnels.

La dotation complémentaire est définie comme le produit du nombre de contrats de professionnalisation financés au-delà du seuil d'engagement minimum tel que défini au précédent paragraphe et un taux forfaitaire fixé par le CPNFPE.

Titre VII. Gouvernance

Convaincus que la qualité de la gouvernance des politiques mises en œuvre concourt à leur efficacité, les parties signataires du présent accord entendent profondément rénover et moderniser la gouvernance paritaire interprofessionnelle des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Le nombre d'acteurs dans le champ de la formation professionnelle et la complexité des enjeux imposent en effet une révision des modes de gouvernance qui facilite l'articulation entre les politiques publiques et les politiques des partenaires sociaux, favorise la mise en cohérence des initiatives développées sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle et coordonne les projets mis en œuvre à tous les niveaux.

La détermination de politiques de formation coordonnées, tant au niveau national que régional, doit être de nature à favoriser l'anticipation des besoins en emploi et en compétences, sur la base d'une stratégie concertée en matière de développement économique, environnemental et social.

La détermination des règles de gouvernance propres aux partenaires sociaux doit faciliter l'efficacité de cette coordination. Ces règles doivent notamment conforter la détermination par les instances politiques tant au niveau interprofessionnel que des branches professionnelles des objectifs politiques.

Dans ce cadre, il appartient notamment aux branches de renforcer l'articulation et l'efficacité pour les entreprises, des travaux des OPMQC, de la politique de certification professionnelle et du service délivré par l'OPCA aux entreprises, en particulier aux TPE-PME.

Article 44. Gouvernance nationale

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire nationale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPNFPE a pour mission :

- de définir les orientations des politiques paritaires en matière de formation et d'emploi ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi ;
- de définir les politiques mises en œuvre par le FPSPP ;

- d'élaborer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au dernier alinéa des articles 18 et 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes ;
- de suivre l'évolution de la mise en œuvre du compte personnel de formation au plan quantitatif et qualitatif ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires et à la diffusion et promotion des travaux du comité observatoires et certifications (COC).

Le CPNFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges. Il comprend un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

Il peut faire appel aux moyens techniques et financiers du FPSPP pour la réalisation de ces missions et travaux, y compris ceux de ses groupes techniques paritaires, le CNEFP et le COC.

Le CNEFP est composé de quatre personnalités qualifiées et de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel. Les parties signataires du présent accord veilleront à y désigner des responsables non membres d'une instance paritaire ou d'un organisme relevant du champ de la formation professionnelle.

Le CNEFP a pour mission de mener ou faire réaliser tous travaux d'évaluation concernant les politiques paritaires de formation professionnelle.

Chaque année, le CNEFP consolide les évaluations réalisées, notamment :

- sur les programmes confiés aux OPCA et au FPSPP ;
- sur les mesures prises pour évaluer la qualité des formations ;
- sur les dispositifs innovants mis en place par les branches pour atteindre les objectifs de l'accord national interprofessionnel.

LE CNEFP peut contribuer aux travaux du conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

Il réalise un rapport public annuel faisant état de l'ensemble de ses travaux.

Le COC est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Il est chargé de favoriser la mise en place de certifications communes de type CQP interbranches, la capitalisation des méthodes et des outils, ainsi que la multiplication des reconnaissances communes ou mutuelles (de tout ou partie des référentiels) et de définir un socle de compétences. Il recherche le concours d'expertises extérieures, notamment celui de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Le COC assure également la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des OPMQC et au titre des certifications professionnelles. À ce titre, l'ensemble des études réalisées par les OPMQC lui sont adressées.

Le programme de travail du COC est validé chaque année par le CPNFPE.

Article 45. Gouvernance régionale

Le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) constitue l'instance de gouvernance politique paritaire régionale et interprofessionnelle en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Il est constitué des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le CPRFPE a pour mission, en prenant en compte les travaux et les avis des commissions paritaires régionales de branche, lorsqu'elles existent :

- d'animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le CPNFPE ;
- d'assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;
- d'élaborer et de fixer, la liste des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnée au troisième alinéa (deuxième tiret) de l'article 18 et au deuxième alinéa (premier tiret) de l'article 21 du présent accord, en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes.
- de représenter les partenaires sociaux au sein des instances d'administration des CARIF-OREF de façon à favoriser l'articulation entre les politiques sectorielles (OPMQC) et les politiques territoriales ;
- de transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations. Le Conseil régional consulte obligatoirement le CPRFPE avant d'adopter la carte. L'avis motivé du CPRFPE est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional ;
- de procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires.

Le CPRFPE est animé par un président et un vice-président, désignés pour deux ans et par alternance par chacun des deux collèges. Le CPRFPE est mis en œuvre au plus tard au 30 juin 2014. Il comprend un nombre égal de représentants au plan régional des organisations syndicales de salariés (à raison de deux représentants par organisation) et d'employeurs représentatifs au plan national et interprofessionnel.

À titre expérimental, un CPRFPE peut mettre en place un suivi et une évaluation de l'utilisation du CPF sur son territoire.

Article 46. Programme de formation régionale des demandeurs d'emploi

Les programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi de Pôle emploi sont transmis, trois mois avant la passation de commande, au CPRFPE compétent.

Celui-ci vérifie, après consultation des branches professionnelles, l'adéquation des programmes de formation avec les besoins en compétences des entreprises du territoire, réalise les ajustements éventuels nécessaires et transmet les programmes définitifs à Pôle emploi.

Article 47. Service de Pôle emploi aux demandeurs d'emploi en matière de formation

Afin de donner aux demandeurs d'emploi le meilleur service possible et favoriser leur retour à l'emploi via l'accès à une formation, l'ensemble des conseillers des organismes mettant en œuvre le conseil en évolution professionnelle doivent avoir accès à l'intégralité de l'offre de formation collective régionale, quelle que soit son financeur, et pouvoir prescrire une formation ou valider un projet de formation à partir de cette offre.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics, et notamment aux Conseils régionaux et à l'État, de prendre les dispositions requises par cette simplification au service des demandeurs d'emploi.

Article 48. Développement des certifications

Les salariés et les entreprises ont besoin de repères simples, élaborés collectivement, attestant de la réalité des compétences acquises.

Les certifications professionnelles sont, à cet effet, des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituent des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi. Elles concourent ainsi à la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels.

C'est pourquoi le CPNFPE veillera en 2014 à :

- inscrire les certifications professionnelles comme un des éléments majeurs de la sécurisation des parcours et de l'évolution professionnels ;
- donner une plus grande lisibilité de celles-ci par la recherche d'une meilleure cohérence et complémentarité entre elles ;
- favoriser la création de référentiels et modules communs à différentes certifications professionnelles (par exemple CQP, CQPI et titres professionnels) et, plus généralement, le développement d'équivalences ou de reconnaissances communes de certifications ;

- engager un processus de convergence des concepts et des méthodologies d'élaboration des référentiels, incluant ceux des socles communs de compétences des branches professionnelles ;
- favoriser la modularisation des référentiels de compétences et de formation pour permettre la capitalisation dans le temps de certifications partielles ;
- faciliter l'accès des salariés et des demandeurs d'emploi à la reconnaissance effective de leurs expériences par l'obtention d'une ou plusieurs certifications professionnelles, notamment par la validation des acquis de l'expérience (VAE), en particulier pour ceux ne disposant d'aucune certification ;
- organiser les échanges entre OPQMC sur la nature et les travaux conduits et les méthodologies utilisées ;
- développer des définitions partagées.

Article 49.

Tous les organismes paritaires du champ de la formation professionnelle appliquent l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du paritarisme de gestion du 17 février 2012.

Titre VIII. Dispositions finales

Article 50.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

Article 51

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'Outre-Mer.

Fait à Paris, le 14 décembre 2013

Pour le MEDEF

Pour la CFDT

Pour la CGPME

Pour la CFE-CGC

Pour l'UPA

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

ANNEXES

Annexe à l'article 11

Afin d'améliorer la qualité des bilans de compétences et de favoriser la bonne articulation des prestations effectuées par le conseil en évolution professionnelle, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel redéfiniront, avant la fin du premier semestre 2014, les objectifs et modalités de mise en œuvre du bilan de compétences.

Annexe à l'article 12

Le COC sera chargé de définir le socle de compétences professionnelles avant la fin du premier semestre 2014. Il est également chargé de préciser les modalités de délivrance d'une certification liée au socle de compétences professionnelles inscrite à l'inventaire.

Annexe à l'article 1

Eu égard aux évolutions de l'entretien professionnel et de la mise en œuvre effective prochaine du conseil en évolution professionnelle et dans un souci de simplification, le bilan d'étape professionnel, tel que mentionné dans les accords nationaux interprofessionnels du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, du 14 novembre 2008 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, ne doit pas être mis en œuvre.

Annexe à l'article 48

Afin de favoriser l'accès à la qualification, il est souhaitable de développer la validation des acquis de l'expérience. À cette fin, il apparaît nécessaire de simplifier les modalités de constitution des dossiers, d'améliorer la qualité de l'accompagnement du candidat et de favoriser la tenue régulière de jurys comprenant des professionnels. Le comité observatoires et certifications (COC) constituera un groupe de travail ayant pour objectif de formuler toutes propositions sur ces sujets, notamment à l'attention des organismes certificateurs, avant la fin de l'année 2014.

Annexe à l'article 37

Afin d'encourager les branches professionnelles à développer les formations en alternance, les parties signataires du présent accord demandent au Gouvernement de prendre les dispositions fiscales nécessaires pour que le financement d'un contrat de professionnalisation conduisant à un diplôme puisse être imputé sur la partie « quota » de la taxe d'apprentissage lorsque l'entreprise assure elle-même la totalité du financement du contrat.

DOCUMENT D'ORIENTATION

NEGOCIATION NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE

LA FORMATION PROFESSIONNELLE POUR LA SECURISATION DES PERSONNES ET LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

8 Juillet 2013

Les participants à la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 ont rappelé leur attachement aux fondements posés par la loi du 16 juillet 1971 qui dispose que la formation professionnelle doit contribuer tout à la fois à l'adaptation des compétences des travailleurs, à leur promotion sociale par la qualification et à leur contribution au développement culturel, économique et social.

Le Préambule de la Constitution de 1946 dispose par ailleurs que « la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ». A ce titre, la formation professionnelle constitue une « obligation nationale » qui s'adresse à l'individu dans ses différentes dimensions : le travailleur mais aussi la personne et le citoyen.

Si ces principes conservent toute leur actualité, le niveau élevé du chômage, la discontinuité croissante des trajectoires professionnelles, l'accélération des mutations économiques conduisent à considérer aussi le développement des compétences et des qualifications comme un levier majeur de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes et de la compétitivité des entreprises.

Les objectifs poursuivis par notre système de formation professionnelle méritent d'être renouvelés au regard de ces enjeux :

- sécuriser les parcours professionnels en mobilisant mieux l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie et en donnant un temps d'avance aux entreprises en misant sur les compétences et les qualifications comme facteur de compétitivité ;
- réhabiliter la formation professionnelle comme levier de promotion sociale et professionnelle et la considérer davantage comme un investissement et non une charge pour les entreprises ;
- améliorer la lisibilité et l'efficacité du système afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des actifs, salariés comme demandeurs d'emploi.

C'est dans cette perspective que les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national ont créé, à l'occasion de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, le compte personnel de formation, qui a fait l'objet d'une réflexion approfondie conduite par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et dont les principes sont désormais inscrits dans la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Universel, personnel, intégralement transférable, doté d'une ambition qualifiante, ayant vocation à s'articuler avec d'autres dispositifs de formation, ce compte doit maintenant pouvoir être déployé de manière opérationnelle.

La feuille de route issue de la Grande conférence sociale a prévu l'ouverture d'une négociation collective au niveau national et interprofessionnel relative à la réforme de la formation professionnelle.

Cette négociation, inscrite dans le cadre du présent document d'orientation du Gouvernement en vertu de l'article L. 1 du code du travail, se déroulera - conformément aux vœux des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel - en coordination étroite avec la concertation quadripartite associant les régions et l'Etat sur les questions concernant de manière conjointe l'ensemble de ces acteurs.

Le Gouvernement proposera au Parlement la mise en œuvre des changements législatifs et réglementaires qui découleront d'un accord, ou qui s'imposeront en son absence.

*

Pour renforcer la sécurisation des parcours professionnels – au niveau individuel pour chaque actif comme au niveau collectif de l'entreprise – il est nécessaire d'articuler :

- l'amélioration de l'orientation professionnelle et un meilleur accès à la formation professionnelle, notamment pour celles et ceux qui sont les plus exposés au risque de rupture professionnelle dans ou hors de l'entreprise : les salariés peu ou pas qualifiés, ceux exposés le plus fortement aux mutations économiques et technologiques ou à des facteurs de pénibilité, les salariés seniors, les salariés précaires, les demandeurs d'emploi ayant besoin d'une qualification complémentaire et les jeunes sans qualification ;
- l'investissement dans la formation professionnelle comme un levier de compétitivité au sein de l'entreprise. Un investissement collectif accru dans la formation doit à la fois favoriser le développement de l'entreprise et sécuriser l'emploi de ses salariés ;
- une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace, garante d'un véritable accès pour tous à la formation tout au long de la vie et de la continuité des parcours.

Ces trois domaines auront à être abordés dans le cadre de la négociation – les partenaires sociaux ayant naturellement la liberté d'élargir ces domaines.

1. **Sécuriser les parcours professionnels en déployant le compte personnel de formation et en améliorant l'accès à la formation, en particulier de ceux qui en ont le plus besoin.** La formation professionnelle est marquée par des inégalités d'accès qui sont connues, en fonction de l'âge, du niveau de formation initiale, du statut, de la taille de l'entreprise... Sécuriser les parcours c'est surmonter ces inégalités pour donner à chacun la possibilité de se former au moment opportun, indépendamment de son statut, et de s'élever d'au moins un niveau de qualification pour réussir son évolution professionnelle. Au regard de cette ambition, la négociation qui s'engage devra permettre :

- d'assurer, la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel de formation en définissant les règles de mobilisation du compte par un salarié dans sa relation à l'employeur, les modalités d'utilisation et de prise en charge du compte lorsqu'il est

mobilisé après un changement d'employeur, la part de financement du compte qui relève des partenaires sociaux, et enfin l'articulation concrète entre le compte et les autres dispositifs de formation des salariés –à conforter (le congé individuel de formation), à modifier (la période de professionnalisation) ou à supprimer (le droit individuel à la formation) ;

- de mieux mobiliser la formation comme levier de sécurisation de l'emploi en favorisant l'accès à la qualification de l'ensemble des actifs, leur capacité à occuper un emploi ainsi que leurs possibilités de promotion professionnelle et sociale. Le compte personnel de formation et sa stratégie d'abondement et de mobilisation peuvent jouer un rôle en ce sens. Les différents volets de la contribution légale des entreprises et les dispositifs qu'ils financent devront être examinés à cette aune, notamment dans le sens d'approches davantage mutualisées pour favoriser la qualification des actifs les plus fragilisés sur le marché du travail, salariés et personnes à la recherche d'un emploi. Le développement de certifications facilitant les mobilités et les reconversions ainsi que la reconnaissance des compétences transversales ou transférables constituent également des leviers à développer ;
- de contribuer au renforcement de l'effort global en matière d'alternance, en particulier en faveur des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification, en mobilisant au mieux les ressources de la professionnalisation et en facilitant l'accès, parfois difficile, à l'alternance ;
- enfin de préciser comment les dispositifs d'information et d'orientation professionnelle - entretiens, bilans dont le bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle – délivrés au sein et en dehors de l'entreprise peuvent contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et en particulier au bon usage du compte personnel de formation.

2. Faire de la formation professionnelle un investissement de compétitivité au sein de l'entreprise. Les compétences et les qualifications des salariés sont à juste titre considérées comme un élément-clef de la compétitivité de nos entreprises, quelle que soit leur taille, dans un contexte de structuration des filières devant faciliter l'émergence des emplois de demain. Divers travaux sont d'ailleurs en cours pour mieux valoriser dans notre économie l'effort de formation professionnelle. Dans cette perspective « l'appétence » des salariés et des employeurs pour la formation constitue un enjeu majeur. Au regard de ces questions la négociation qui s'engage devrait permettre :

- de faire évoluer le plan de formation de l'entreprise, tant dans ses modalités d'élaboration et de suivi que dans ses modalités de financement afin de faire des formations qui en relèvent un véritable investissement collectif pour l'entreprise, reconnu comme tel, et de conforter la volonté des salariés de se former ;
- d'accroître l'accès à la formation, encore insuffisant, des salariés des PME et TPE, en mobilisant la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, en renforçant les dispositifs de sensibilisation et d'accompagnement, tant des salariés que des chefs

d'entreprise, en vue de faciliter la bonne articulation entre le recours à la formation et la continuité de l'activité de l'entreprise ; enfin en replaçant cet enjeu dans le contexte plus large de la structuration des filières et en leur sein des relations économiques tissées par les PME/TPE avec les grandes entreprises, et de la gestion prévisionnelle et territoriale des emplois et des compétences ;

- plus généralement de préciser comment le dialogue social, à ses différents niveaux, peut contribuer à une meilleure mobilisation des différents dispositifs concourant à la formation des salariés ;
- de reconsidérer la définition des actions de formation afin d'intégrer au mieux les modalités de transmission de savoirs informelles ou innovantes, dont on sait qu'elles sont différenciées en fonction de la taille de l'entreprise, en facilitant la reconnaissance des acquis professionnels tout en promouvant un cadre propice à la qualité de l'offre de formation et à l'individualisation des parcours.

3. Contribuer à une gouvernance des politiques de formation professionnelle plus simple et plus efficace. La priorité accordée à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que la mise en œuvre du compte personnel de formation, qui transcende les statuts et sollicite également les pouvoirs publics, interrogent la gouvernance actuelle des politiques de formation professionnelle. La nouvelle étape de décentralisation de la formation professionnelle devra de même conduire les acteurs du territoire à clarifier leur rôle et mieux se coordonner, avec la préoccupation de rendre le dispositif global de la formation professionnelle plus lisible pour nos concitoyens. Dans cette optique la négociation qui s'engage devrait permettre :

- de conforter la gouvernance nationale et régionale des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel sur le champ de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, de l'alternance ;
- de définir les voies et moyens pour ces organisations de contribuer, dans le respect de l'autonomie propre à chacune, à la construction et à la mise en œuvre d'une stratégie régionale et concertée en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi ;
- d'accroître la capacité collective d'anticipation, de suivi, d'évaluation et d'adaptation de la qualité et de l'efficacité du système de formation professionnelle, en lien avec les structures nationales et régionales concernées ;
- de proposer toute mesure de simplification qui semblera utile quant au pilotage et à la gestion des dispositifs auxquels les partenaires sociaux sont parties prenantes.

Il reviendra en outre aux partenaires sociaux d'adapter en tant que de besoin le rôle et les missions des organismes paritaires impliqués dans la formation professionnelle en fonction des orientations de la négociation.

*

Cette négociation devra naturellement être articulée avec d'autres exercices mentionnés dans la feuille de route issue de la conférence sociale qui seront pour l'essentiel simultanés :

- la concertation quadripartite entre l'Etat, les régions et les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel initiée en mai et juin, se poursuivra notamment sur la mise en œuvre du compte personnel de formation et l'évolution du service public de l'orientation. Elle sera animée par une personnalité qualifiée sur la base d'un mandat qui fixera précisément son champ de travail ;
- une concertation, animée par l'Etat, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, des régions et des organismes consulaires sur le développement de l'apprentissage qui portera en particulier sur le financement de celui-ci, la collecte de la taxe d'apprentissage et la sécurisation du parcours de formation des jeunes.

Une attention particulière devra être portée par les négociateurs à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans les périodes de transition entre inactivité et activité professionnelle.

Conformément à la feuille de route sociale, la question décisive de l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap devra également être prise en considération, notamment pour favoriser leur accès aux dispositifs de droit commun.

Conformément à la feuille de route issue de la grande conférence sociale, le Gouvernement propose que cette négociation aboutisse dans un délai compatible avec la préparation d'un projet de loi avant la fin de l'année 2013.

Concertation relative à l'apprentissage

Document de cadrage

29 août 2013

La feuille de route issue de la Grande conférence sociale prévoit :

- qu'un projet de loi préparé d'ici la fin de l'année 2013 comprendra des dispositions législatives relatives à l'alternance et particulièrement à l'apprentissage ;
- qu'une concertation sera organisée à cette fin par le Gouvernement dès septembre 2013.

Dans le prolongement de la feuille de route sociale, les partenaires sociaux ont par ailleurs été destinataires le 8 juillet 2013 d'un document d'orientation les invitant, au plan national et interprofessionnel, à négocier sur « la formation professionnelle pour la sécurisation des personnes et la compétitivité des entreprises ».

Dans ce cadre, il leur a été demandé que la négociation permette « de contribuer au renforcement de l'effort global en matière d'alternance, en particulier en faveur des jeunes à la recherche d'un emploi ou d'une qualification, en mobilisant au mieux les ressources de la professionnalisation et en facilitant l'accès, parfois difficile, à l'alternance ».

Le document d'orientation précise que la négociation devra être articulée, notamment, avec « une concertation, animée par l'Etat, des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, des Régions et des organismes consulaires sur le développement de l'apprentissage, qui portera en particulier sur le financement de celui-ci, la collecte de la taxe d'apprentissage et la sécurisation du parcours des jeunes ».

La concertation portera principalement sur ces trois thématiques, que les organisations consultées auront naturellement la liberté d'élargir si nécessaire.

1- Le développement de l'apprentissage et son financement

La volonté du Gouvernement est d'atteindre l'objectif fixé par le « Pacte national pour la croissance, la compétitivité et l'emploi » : faire progresser le nombre d'apprentis de 435 000 aujourd'hui à 500 000 en 2017, dans le cadre d'un développement harmonieux des différentes voies de formation professionnelle (apprentissage, voie scolaire et professionnalisation), qui ne doivent pas être concurrentes mais complémentaires,

Dans ce cadre, l'apprentissage tient une place particulière. Son développement, pour partie dépendant du contexte économique, est lié à différents facteurs qui feront l'objet d'échanges dans le cadre de la concertation :

- la mobilisation des entreprises et des branches, l'action des développeurs de l'apprentissage mais aussi à la levée de freins pouvant exister dans certains secteurs ou chez certains types d'employeurs, tels que les fonctions publiques par exemple ;
- la pertinence de la construction de l'offre de formation au regard des besoins des entreprises et des projets des jeunes et des familles. Celle-ci repose d'une part sur les conditions d'élaboration des diplômes et notamment le rôle des commissions professionnelles consultatives, et d'autre part sur la gouvernance régionale des filières de formation, en particulier les conditions d'association des acteurs concernés à la définition de la carte des formations professionnelles initiales prévue par la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République ;
- enfin l'image de l'apprentissage, qu'il convient de continuer à promouvoir en s'appuyant notamment sur la mise en place d'un service public de l'orientation rénové dans le cadre de la nouvelle étape de décentralisation.

Pour contribuer à l'accroissement du nombre d'apprentis et promouvoir la qualité de l'apprentissage, il convient également de faire en sorte que, conformément au souhait du Président de la République, une part plus importante de la taxe d'apprentissage soit fléchée vers les formations par apprentissage elles-mêmes.

La répartition de cette taxe doit être plus équilibrée, de telle manière que les ressources de tous les centres de formation d'apprentis correspondent mieux à leurs besoins, ce qui suppose de porter une attention particulière aux modalités de détermination des coûts de formation.

Cet exercice doit également prendre en compte le rôle de régulation joué par l'échelon régional, en particulier par la collectivité régionale.

La concertation portera sur la meilleure répartition de la taxe entre la part qui revient aux Régions selon des règles de péréquation et les parts « quota » et « barème », sur la base d'une assiette globale qui pourrait être élargie par fusion de la taxe et de la contribution au développement de l'apprentissage (CDA), et le cas échéant par un élargissement du périmètre des employeurs redevables.

La concertation devra aussi porter sur les modalités d'exercice de la libre affectation des entreprises qui est le support des liens entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle, ainsi que sur le mode de gestion des fonds libres du quota et du barème, et sur une détermination plus précise des bénéficiaires du barème.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) étant l'une des sources de financement de l'apprentissage, il conviendra également de s'interroger sur la pertinence du mode de calcul du « quota alternance » qui en est la base.

2- La collecte de la taxe d'apprentissage

Composé de plus de 140 organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), régionaux ou nationaux, le réseau de collecte est extrêmement complexe et trop concurrentiel, avec des niveaux de collecte très hétérogènes. Il en résulte un morcellement dommageable des politiques d'apprentissage ainsi qu'un défaut de lisibilité du système par ses usagers et nos concitoyens.

La concertation devra donc porter sur la rationalisation et la simplification du réseau de collecte, aussi bien au plan régional qu'au plan national, en articulant mieux ces deux niveaux et en se

donnant l'objectif, évoqué également dans le document d'orientation relatif à la négociation sur la formation professionnelle, d'inscrire les politiques d'apprentissage dans le cadre plus général du développement de l'alternance.

Enfin, la concertation portera aussi sur les voies et moyens de responsabiliser plus avant les partenaires sociaux dans la gouvernance et la gestion du système, de conforter le positionnement des réseaux consulaires ainsi que sur les conditions d'une concertation et d'un dialogue plus étroits au sein des territoires entre les OCTA et les Régions, en particulier en matière d'affectation des fonds libres des OCTA.

3- La sécurisation du parcours des jeunes

Trois préoccupations seront au centre de la concertation :

- **les difficultés des jeunes intéressés par l'apprentissage à trouver un employeur**

Atténuer ces difficultés suppose de s'interroger sur les conditions d'accès à l'apprentissage, dans le contexte notamment de la rénovation du service public de l'orientation, les obstacles matériels à lever pour les jeunes et les familles et le rôle à jouer par les CFA dans l'accompagnement des démarches du jeune.

- **la sécurisation et la qualité du parcours de formation du jeune**

Sur ces deux registres, la concertation devra porter sur le rôle des tuteurs et maîtres d'apprentissage, central en matière de pédagogie de l'alternance, leur formation et les conditions d'exercice et de valorisation de leur fonction.

Elle devra également permettre une réflexion sur l'organisation d'actions de préparation à l'alternance et sur les conditions de certification afin notamment de pouvoir individualiser en tant que de besoin les parcours de formation et de mieux prendre en compte les acquis des jeunes lors de leur entrée en alternance.

Elle portera également sur les articulations souhaitables entre l'apprentissage et les autres modalités d'accès au diplôme pour les jeunes, notamment la voie scolaire, qui peuvent favoriser la sécurisation du parcours de formation.

Enfin, il s'agira d'envisager la progression des moyens permettant d'identifier les ruptures de contrats et leurs causes, de les prévenir, notamment par un meilleur appui aux TPE et PME, et d'accompagner les jeunes à l'issue d'une rupture.

- **le lien entre apprentissage et insertion durable dans l'emploi.**

Une réflexion pourra être ouverte sur la nature du contrat d'apprentissage et le cas échéant sur les conditions de rémunération des apprentis. Un échange aura lieu également sur l'opportunité d'ouvrir la possibilité de conclure un contrat d'apprentissage en contrat à durée indéterminée comme c'est le cas pour le contrat de professionnalisation.

La concertation permettra aussi d'explorer les marges de progrès existantes pour favoriser l'égalité d'accès à l'apprentissage des garçons et des filles ainsi que l'embauche de jeunes en situation de handicap.

Elle sera engagée par l'Etat dès le début du mois de septembre 2013. Ses conclusions qui nécessiteront des modifications législatives pourront trouver une traduction dans le projet de loi portant réforme de la formation professionnelle qui sera préparé d'ici la fin de l'année ou, pour certaines dispositions à caractère financier, faire l'objet d'une intégration à l'occasion de l'examen du projet de loi de finances.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
Code du travail	Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	Projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale	<p><i>Réunie le mercredi 12 février 2014, la commission n'a pas adopté de texte sur le projet de loi n° 349 (2013-2014) relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.</i></p> <p><i>En conséquence, et en application du premier alinéa de l'article 42 de la Constitution, la discussion portera en séance sur le texte du projet de loi adopté par l'Assemblée nationale en première lecture.</i></p>
	TITRE I^{ER} FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI	TITRE I^{ER} FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI	
	CHAPITRE I^{ER} Formation professionnelle continue	CHAPITRE I^{ER} Formation professionnelle continue	
	Article 1^{er}	Article 1^{er}	
<p>Art. L. 6111-1. - La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle</p>	<p>I. – L'article L. 6111-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>I. – Le code du travail est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.</p>			
<p>Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.</p>			
<p>En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.</p>			
<p>Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et</p>	<p>1° À la première phrase du quatrième alinéa, après les mots : « marché du travail », sont insérés les mots : « et jusqu'à la retraite », et la phrase est ainsi complétée : « qui contribue au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations. » ;</p>	<p>1° Le quatrième alinéa de l'article L. 6111-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) La première phrase est ainsi modifiée :</p> <p>– après le mot : « travail », sont insérés les mots : « et jusqu'à la retraite » ;</p> <p>– sont ajoutés les mots : « qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :</p>	<p>2° Les quatre dernières phrases du quatrième alinéa et les cinquième à septième alinéas sont supprimés.</p>	<p>b) Les quatre dernières phrases sont supprimées ;</p>	
<p>1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;</p>		<p>c) Les 1° à 3° sont abrogés ;</p>	
<p>2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.</p> <p>Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.</p>			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III</p>	<p>II. – Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>2° Le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie est ainsi rédigé :</p>	
<p>La formation professionnelle continue TITRE II Dispositifs de la formation professionnelle continue CHAPITRE III Droit individuel à la formation Section 1 Conditions d'ouverture</p>	<p>« CHAPITRE III « Compte personnel de formation « Section 1 « Principes communs</p>	<p>Division et intitulé sans modification Division et intitulé sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-1. - Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté minimale dans l'entreprise déterminée par voie réglementaire, bénéficie chaque année d'un droit</p>	<p>« Art. L. 6323-1. – Un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins seize ans occupant un emploi ou à la recherche d'un emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et</p>	<p>« Art. L. 6323-1. – Un seize ans en emploi ou ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>individuel à la formation d'une durée de vingt heures.</p>	<p>d'insertion professionnelles.</p>	<p>... professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.</p>	
<p>Une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise peut prévoir une durée supérieure.</p>	<p>« Par dérogation au premier alinéa du présent article, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de quinze ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage sur le fondement du second alinéa de l'article L. 6222-1.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation.</p>	<p>« Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-2. - Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.</p>	<p>« Art. L. 6323-2. – Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.</p>	<p>« Art. L. 6323-2. – Le ...</p> <p>... emploi ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail mentionné au a du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, afin...</p> <p>... titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.</p>	
<p>Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.</p>	<p>« Art. L. 6323-3. – Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation</p>	<p>« Art. L. 6323-3. – Les ...</p>	
<p>Art. L. 6323-3. - Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier du droit individuel à la formation à</p>	<p>« Art. L. 6323-3. – Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation</p>	<p>« Art. L. 6323-3. – Les ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>due proportion du temps, à l'issue d'un délai déterminé par voie réglementaire.</p> <p>Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions du présent chapitre.</p>	<p>professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.</p> <p>« Art. L. 6323-4. – I. – Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte, au sens des articles L. 6323-6, L. 6323-15 et L. 6323-20.</p> <p>« II. – Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :</p> <p>« 1° L'employeur lorsque le titulaire du compte est salarié ;</p> <p>« 2° Son titulaire lui-même ;</p> <p>« 3° Un organisme collecteur paritaire agréé <u>en application d'un accord de branche ou, à défaut, d'un accord conclu par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel ;</u></p> <p>« 4° Un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation ;</p> <p>« 5° L'organisme mentionné à l'article</p>	<p>... son titulaire.</p> <p>« Art. L. 6323-4. – I. – Non modifié</p> <p>« II. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Un organisme collecteur paritaire agréé ;</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° L'organisme mentionné à l'article</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>L. 4162-10, chargé de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;</p> <p>« 6° L'État ;</p> <p>« 7° Les régions ;</p> <p>« 8° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;</p> <p>« 9° L'institution mentionnée à l'article L. 5214-1.</p> <p>« Art. L. 6323-5. – Les heures complémentaires mobilisées à l'appui d'un projet de formation sur le fondement du II de l'article L. 6323-4 sont mentionnées dans le compte sans y être inscrites. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond mentionné à l'article L. 6323-10.</p> <p>« Art. L. 6323-6. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans des conditions définies aux articles L. 6323-15 et L. 6323-20, parmi les formations suivantes :</p> <p>« 1° Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des</p>	<p>L. 4162-11, chargé ...</p> <p>... d'État ;</p> <p>« 6° Non modifié</p> <p>« 7° Non modifié</p> <p>« 8° Non modifié</p> <p>« 9° Non modifié</p> <p>« Art. L. 6323-5. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 6323-6. – I (<i>nouveau</i>). – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.</p> <p>« II. – Les autres formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées, dans les conditions définies aux articles L. 6323-15 et L. 6323-20, parmi les formations suivantes :</p> <p>« 1° Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;</p> <p>« 2° Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle mentionné au 3° de l'article L. 6314-1 et à l'article L. 6314-2 ;</p> <p>« 3° Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;</p> <p>« 4° Les formations visant à acquérir un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;</p> <p>« 5° Les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1.</p> <p>« Art. L. 6323-7. – La durée complémentaire de formation qualifiante prévue à l'article L. 122-2 du code de l'éducation dont bénéficie le jeune sortant du système éducatif sans diplôme est mentionnée dans son compte personnel de formation.</p>	<p>« 2° Les ...</p> <p>... L. 6314-2 du présent code ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>Alinéa supprimé</p> <p>« 4° Les formations ...</p> <p>... L. 5214-1 du présent code. »</p> <p>« III (<i>nouveau</i>). – L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience mentionnée à l'article L. 6313-11 est également éligible au compte personnel de formation, dans des conditions définies par décret.</p> <p>« Art. L. 6323-7. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« Art. L. 6323-8. – I. – Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures crédité sur ce compte en accédant à un service dématérialisé. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles.</p> <p>« II. – Un traitement automatisé, dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'État après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, de données à caractère personnel, dénommé "système d'information du compte personnel de formation", permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés dans le compte personnel de formation.</p> <p>« Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque bénéficiaire du compte, de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et compétences, qui recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle selon des modalités déterminées par décret.</p> <p>« III. – Le service dématérialisé mentionné au I et le traitement automatisé mentionné au II sont gérés par la Caisse des dépôts et des consignations.</p>	<p>« Art. L. 6323-8. – I. – Chaque ...</p> <p>... dématérialisé gratuit. Ce service ...</p> <p>... éligibles</p> <p>« II. – Un traitement automatisé de données à caractères personnel, dénommé : "système d'information du compte personnel de formation", dont les modalités de mise en œuvre sont fixées par décret en Conseil d'État après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, permet la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le compte personnel de formation.</p> <p>« Ce traitement intègre la possibilité, pour chaque titulaire du compte, ...</p> <p>... et de compétences, ...</p> <p>... décret.</p> <p>« III. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 6323-8-1 (nouveau). – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles assure l'évaluation de la mise en oeuvre et de l'utilisation du</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Section 2 : Modalités de mise en œuvre</p>	<p>« Section 2 « Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les salariés « Sous-section 1 « Alimentation et abondement du compte</p>	<p>compte personnel de formation et la rend publique par un rapport présenté au Parlement.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-5. - Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures.</p>	<p>« Art. L. 6323-9. – Le compte est alimenté en heures de formation chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires, selon les modalités définies par la présente sous-section.</p>	<p>« Art. L. 6323-9. – Le... ... formation à la fin de chaque sous-section.</p>	
<p>Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.</p>	<p>« Art. L. 6323-10. – L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures puis de dix heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.</p>	<p>« Art. L. 6323-10. – L'alimentation de vingt-quatre heures , puis de douze heures heures.</p>	
<p>Art. L. 6323-6. - Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans.</p>	<p>« Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6323-11. – La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.</p>	<p>« Art. L. 6323-11. – La paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption d'éducation ou pour la durée de l'absence du salarié due à une maladie professionnelle ou un accident de travail est heures.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Pour les salariés à temps partiel, ce cumul doit être au moins égal au montant cumulé des heures calculées chaque année à due proportion, quel que soit le nombre d'années cumulées, dans la limite de cent vingt heures.</p>	<p>« Art. L. 6323-12. – Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation sont inscrites au compte et l'entreprise verse à l'organisme paritaire agréé pour collecter sa contribution due au titre de l'article L. 6331-9 une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'État, correspondant à ces cent heures.</p>	<p>« Art. L. 6323-12. – Dans ...</p> <p>... formation supplémentaires sont inscrites ...</p> <p>... heures.</p>	
<p>Art. L. 6323-7. – L'employeur informe chaque salarié par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnés à l'article L. 6323-3.</p>	<p>« Dans le cadre des contrôles menés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5, lorsque l'entreprise n'a pas opéré le versement prévu au premier alinéa du présent article ou a opéré un versement insuffisant, elle est mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'organisme paritaire agréé.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-8. – Des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation</p>	<p>« À défaut, l'entreprise verse au Trésor public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %. Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>professionnelle continue à compétence interprofessionnelle.</p>	<p>« Art. L. 6323-13. – Le compte personnel de formation peut être abondé par un accord d'entreprise, un accord de branche ou un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel, portant notamment sur la définition des formations éligibles et les salariés prioritaires.</p>	<p>« Art. L. 6323-13. – Le ...</p>	<p>... d'entreprise ou de groupe, un accord de branche ...</p>
<p>À défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées au 6° de ce même article ainsi que les actions de qualification mentionnées à l'article L. 6314-1.</p>	<p>« Art. L. 6323-14. – Les abondements complémentaires mentionnés aux articles L. 6323-12 et L. 6323-13 n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-10.</p>	<p>... prioritaires, en particulier les salariés exposés à des facteurs de pénibilité, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.</p>	<p>... prioritaires, en particulier les salariés exposés à des facteurs de pénibilité, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.</p>
<p>Art. L. 6323-9. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.</p>	<p>« Sous-section 2 « Formations éligibles et mobilisation du compte</p>	<p>« Art. L. 6323-14. – Les abondements supplémentaires mentionnés ...</p>	<p>« Art. L. 6323-14. – Les abondements supplémentaires mentionnés ...</p>
<p>Art. L. 6323-9. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.</p>	<p>« Art. L. 6323-15. – I. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées à l'article L. 6323-6 qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>	<p>... L. 6323-10.</p>	<p>... L. 6323-10.</p>
<p>Art. L. 6323-9. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.</p>	<p>« Sous-section 2 « Formations éligibles et mobilisation du compte</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
<p>Art. L. 6323-9. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.</p>	<p>« Art. L. 6323-15. – I. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées à l'article L. 6323-6 qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>	<p>« Art. L. 6323-15. – I. – Les ...</p>	<p>« Art. L. 6323-15. – I. – Les ...</p>
<p>Art. L. 6323-9. – La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.</p>	<p>« Art. L. 6323-15. – I. – Les formations éligibles au compte personnel de formation sont les formations mentionnées à l'article L. 6323-6 qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles au compte personnel de formation les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article L. 6323-8, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.</p>	<p>« 1° La liste élaborée par la Commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont dépend l'entreprise ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires d'un accord constitutif de l'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle auquel l'entreprise verse la contribution qu'elle doit sur le fondement du chapitre I^{er} du titre III du présent livre ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6323-10. – Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai déterminé par voie réglementaire.</p>	<p>« 2° Une liste élaborée par le Comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi, après consultation du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ;</p>	<p>« 2° Une paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation, après professionnelles ;</p>	
<p>L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.</p>	<p>« 3° Une liste élaborée par le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi de la région où travaille le salarié, après consultation des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« 3° Une paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation de la région l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles d'État.</p>	
<p>Art. L. 6323-11. – Les actions de formation exercées dans le cadre du droit individuel à la formation se déroulent en dehors du temps de travail.</p>	<p>« Les listes mentionnées aux 1° et 2° recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail.</p>	<p>« II. – Le Conseil national pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I.</p>	<p>compétences recherchées ; elles recensent notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de pénibilité et susceptible de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1.</p>	
<p>Art. L. 6323-12. – Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.</p>	<p>« Art. L. 6323-16. – Les formations financées par le compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.</p>	<p>« I bis (nouveau). – Les listes mentionnées aux 1°, 2° et 3° du I sont actualisées de façon régulière.</p>	
<p>Dans ce cas, l'employeur verse à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de</p>	<p>« Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des</p>	<p>« II. – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation ...</p>	
		<p>... du I du présent article.</p>	
		<p>« Art. L. 6323-16. – Les formations financées dans le cadre du compte personnel ...</p>	
		<p>... travail.</p>	
		<p>« Lorsqu'elles ...</p>	
		<p>... doit demander l'accord ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>formation calculés conformément aux dispositions prévues par les sections 3 et 4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation.</p>	<p>délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. Cet accord n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation sur le fondement de l'article L. 6323-12, ou lorsqu'elle vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences, ainsi que dans les cas prévus par accord de branche ou d'entreprise.</p>	<p>... acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-12, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées au I et III de l'article L. 6323-6, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.</p>	
<p>Section 3 Rémunération et protection sociale</p>	<p>« Sous-section 3 « Rémunération et protection sociale</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-13. – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2.</p>	<p>« Art. L. 6323-17. – Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2.</p>	<p>« Art. L. 6323-17. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6323-14. – Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.</p>			
<p>Art. L. 6323-15. – Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p>	<p>« Art. L. 6323-18. – Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p>	<p>« Art. L. 6323-18. – Non modifié</p>	
<p>Section 4 Prise en charge des frais de formation</p>	<p>« Sous-section 4 « Prise en charge des frais de formation</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
<p>Art. L. 6323-16. – Les frais de formation sont à la charge de l'employeur, qui</p>	<p>« Art. L. 6323-19. – I. – Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la</p>	<p>« Art. L. 6323-19. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>peut s'en acquitter par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées.</p>	<p>formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou hors temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.</p>		
<p>Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret.</p>	<p>« En l'absence d'accord mentionné au premier alinéa du présent article, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge, selon des modalités déterminées par décret, par l'organisme collecteur paritaire agréé pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9.</p>		
<p>Section 5 Portabilité du droit individuel à la formation</p>	<p>« II. – Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation, selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21.</p>		
	<p>« III. – Les prises en charge mentionnées au présent article se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.</p>		
	<p>« Section 3 « Mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6323-17. – En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.</p>	<p>d'emploi « Sous-section 1 « Formations éligibles et mobilisation du compte</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 6323-20. – I. – Les ...</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>
<p>Lorsque l'action mentionnée au premier alinéa est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.</p>	<p>« 1° La liste arrêtée par le comité paritaire national de la formation professionnelle et de l'emploi mentionnée au 2° du I de l'article L. 6323-15 ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>
<p>En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.</p>	<p>« 2° Une liste élaborée par le comité paritaire régional de la formation professionnelle et de l'emploi de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié après diagnostic et concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles et consultation des commissions paritaires régionales de branches lorsqu'elles existent. Cette liste est élaborée à partir du programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région et les institutions mentionnées aux articles L. 5312-1 et L. 5214-1. Le comité paritaire régional peut, eu égard à la situation de l'emploi dans la région, ajouter ou, par décision</p>	<p>« 2° Une paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation de la ...</p> <p>... l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ...</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>
<p>Art. L. 6323-18. – En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et</p>	<p>d'emploi « Sous-section 1 « Formations éligibles et mobilisation du compte</p>	<p>... paritaire interprofessionnel régional ...</p>	<p>... mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6. Sont également éligibles les formations mentionnées au II du même article qui figurent sur au moins une des listes suivantes :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>non utilisées, y compris dans le cas défini à l'article L. 6323-17, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14, est utilisée dans les conditions suivantes :</p>	<p>motivée, retrancher des formations par rapport à ce programme régional. À défaut d'adoption de cette liste, les formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle pour les personnes à la recherche d'un emploi financé par la région et les institutions mentionnées aux mêmes articles L. 5312-1 et L. 5214-1 sont éligibles.</p>	<p>... éligibles. Cette liste est actualisée de façon régulière.</p>	
<p>1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies au premier alinéa de l'article L. 6323-8. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.</p>	<p>« II. – Le conseil national pour l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles et l'organisme gestionnaire mentionné à l'article L. 6323-8 sont destinataires des listes mentionnées aux 1° et 2°.</p>	<p>« II. – Le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation ...</p>	
	<p>« III. – Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article.</p>	<p>« III. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6323-21. – Lorsqu'un demandeur d'emploi bénéficie d'un nombre d'heures inscrites sur son compte personnel de formation suffisant pour suivre une formation, son projet est réputé validé au titre du projet personnalisé d'accès à l'emploi prévu à l'article L. 5411-6.</p>	<p>« Art. L. 6323-21. – Non modifié</p>	
<p>Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché. Cette somme est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de</p>	<p>« Dans le cas contraire, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou l'une des autres institutions en charge du conseil en évolution professionnelle mobilise, après validation du projet de formation, les financements complémentaires disponibles prévus au II de l'article L. 6323-4.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interpro-fessionnel ;</p>	<p>« Sous-section 2 « Prise en charge des frais de formation.</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
<p>2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.</p>	<p>« Art. L. 6323-22. – Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du demandeur d'emploi qui mobilise son compte personnel sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du demandeur d'emploi, et selon les modalités déterminées au 4° de l'article L. 6332-21 ».</p>	<p>« Art. L. 6323-22. – Non modifié</p>	
<p>Le paiement de la somme est assuré par l'organisme collecteur paritaire agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section « professionnalisation », sauf dispositions spécifiques prévues par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interpro-fessionnel.</p>			
<p>Art. L. 6323-19. – Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de droit individuel à la formation. Cette information comprend les droits visés à l'article L. 6323-17 et, dans</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-66, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-67.</p>	<p>Art. L. 6323-20. – En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du droit individuel à la formation.</p>	<p>Art. L. 6323-21. – À l'expiration du contrat de travail, l'employeur mentionne sur le certificat de travail prévu à l'article L. 1234-19, dans des conditions fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation, ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme prévue au 2° de l'article L. 6323-18.</p>	<p>III Au 4° de l'article L. 1233-68, au cinquième alinéa de l'article L. 1233-69, à la fin de l'article L. 2323-37, au premier alinéa des articles L. 6324-7 et L. 6324-9 et aux articles L. 6325-24 et L. 6523-1, les mots : « droit individuel à la formation » sont remplacés par les mots : « compte personnel de formation » ;</p>
<p>Art. L. 1233-67. – L'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle emporte rupture du contrat de travail. Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au</p>	<p>IV. – Le troisième alinéa de l'article L. 1233-67 est ainsi rédigé :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	<p>sans</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.</p>			
<p>Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité compensatrice de préavis ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 et à toute indemnité conventionnelle qui aurait été due en cas de licenciement pour motif économique au terme du préavis ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité compensatrice de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de cette indemnité mentionné au 10° de l'article L. 1233-68. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités compensatrices de préavis.</p>			
<p>Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des articles L. 6323-17 et L. 6323-18. La somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation multiplié par le montant forfaitaire mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 est affectée au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle.</p>	<p>« Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le salarié peut mobiliser le compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1. » ;</p>	Alinéa sans modification	
<p>Pendant l'exécution du contrat de sécurisation professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>professionnelle.</p> <p>Le contrat de sécurisation professionnelle peut comprendre des périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, sans que cela ait pour effet de modifier son terme.</p> <p>Art. L. 2241-6. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel se réunissent au moins tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.</p> <p>Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, la portabilité du droit individuel à la formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, la mise en œuvre du passeport orientation et formation, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.</p> <p>La négociation sur la validation des acquis de l'expérience visée à l'alinéa précédent porte sur :</p> <p>1° Les modalités d'information des entreprises et des salariés sur les actions de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre en vue de l'obtention d'une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 ;</p>	<p>V. – Au deuxième alinéa de l'article L. 2241-6, les mots : « la portabilité du droit individuel à la formation, » sont supprimés.</p>	<p>5° Au deuxième alinéa de l'article L. 2241-6, les mots : « la portabilité du droit individuel à la formation, » sont remplacés par les mots : « les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>2° Les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre collectif ou individuel, à la validation des acquis de l'expérience ;</p>	<p>VI. – Au premier alinéa de l'article L. 5212-11, après les mots : « de l'entreprise », sont insérés les mots : « , l'abondement du compte personnel de formation au bénéfice des personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 » ;</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>3° Les modalités de prise en charge par les organismes collecteurs paritaires agréés des dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.</p>	<p>VII. – L'article L. 6312-1 est ainsi modifié :</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5212-11. - Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi, des dépenses supportées directement par l'entreprise et destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès de personnes handicapées à la vie professionnelle qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.</p> <p>L'avantage représenté par cette déduction ne peut se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1.</p> <p>La nature des dépenses mentionnées au premier alinéa ainsi que les conditions dans lesquelles celles-ci peuvent être déduites du montant de la contribution sont déterminées par décret.</p>	<p>Art. L. 6312-1. - L'accès des</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :			
1° À l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;			
2° À l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'article L. 6322-1 ;	1° Au 2°, après le mot : « notamment », sont insérés les mots : « par la mobilisation du compte personnel de formation prévu à l'article L. 6323-1 et » ;	a) Alinéa sans modification	
3° À l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1 ;	2° Le 3° est abrogé ;	b) Alinéa sans modification	
4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'article L. 6324-1 ;	3° Les 4° et 5° deviennent les 3° et 4°.	c) Alinéa sans modification	
5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'article L. 6325-1.			
Art. L. 6331-26. – Le montant de l'allocation de formation versée au salarié en application de l'article L. 6321-10 est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.	VIII. – L'article L. 6331-26 est abrogé.	8° Alinéa sans modification	
Il en va de même pour le montant de l'allocation de formation versée dans le cadre du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-14, ainsi que pour les frais de formation correspondant aux droits ouverts à ce titre.			
Code de la sécurité sociale		I bis (<i>nouveau</i>). – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 114-12-1. – 1 est créé un répertoire national commun aux organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale, aux caisses assurant le service des congés payés, aux organismes chargés de la gestion d'un régime de retraite complémentaire ou additionnel obligatoire, ainsi qu'à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail, relatif aux bénéficiaires des prestations et avantages de toute nature qu'ils servent.</p>		<p>1° Après le 2° de l'article L. 114-12-1, il est inséré un 3° ainsi rédigé :</p>	
<p>..... Ont également accès aux données de ce répertoire :</p>			
<p>1° Les organismes de la branche recouvrement du régime général et le Centre de liaisons européennes et internationales de sécurité sociale dans le cadre de l'exercice de leurs missions ;</p>			
<p>2° Les collectivités territoriales pour les procédures d'attribution d'une forme quelconque d'aide sociale et les centres communaux et intercommunaux d'action sociale mentionnés aux articles L. 123-4 à L. 123-9 du code de l'action sociale et des familles.</p>			
		<p>« 3° L'organisme chargé de la gestion du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8 du code du travail, dans le cadre de la gestion de ce compte. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 133-5-3. – I. – Tout employeur de personnel salarié ou assimilé, à l'exception des employeurs de salariés mentionnés aux articles L. 1271-1 du code du travail et L. 531-5 du présent code, peut adresser à un organisme désigné par décret une déclaration sociale nominative établissant pour chacun des salariés ou assimilés le montant des rémunérations versées au cours du mois précédent, les dates d'arrivée et de départ, de suspension et de reprise du contrat de travail ainsi que la durée du travail. Cette déclaration est effectuée par voie électronique selon des modalités fixées chaque année par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.</p>	<p>Peuvent recevoir tout ou partie de ces données, pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes chargés de la gestion d'un régime obligatoire de sécurité sociale, de la gestion d'un régime de retraite complémentaire obligatoire en application du chapitre Ier du titre II du livre IX ou de la gestion d'un régime de protection sociale complémentaire institué en application de l'article L. 911-1, les caisses assurant le service des congés payés, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail ainsi que les services de l'Etat.</p>	<p>2° Au second alinéa du I de l'article L. 133-5-3, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « , l'organisme chargé de la gestion du système d'information du compte personnel de formation mentionné au III de l'article L. 6323-8 du code du travail » ;</p>	
<p>Art. L. 133-5-4. – I. –</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Tout employeur de personnels salariés ou assimilés autres que les salariés agricoles et les salariés mentionnés à l'article L. 1271-1 du code du travail est tenu d'adresser, au plus tard le 31 janvier de chaque année, à un organisme désigné par décret, une déclaration annuelle des données sociales faisant ressortir le montant des rémunérations versées à chacun de ses salariés ou assimilés au cours de l'année précédente.</p>			
<p>Les données de cette déclaration servent à l'ouverture et au calcul des droits des salariés aux assurances sociales, à la vérification des déclarations de cotisations sociales de l'employeur, à la détermination du taux de certaines cotisations ainsi qu'à l'accomplissement par les administrations et organismes destinataires de leurs missions. Au moyen de cette déclaration unique, l'employeur accomplit les déclarations mentionnées aux articles 87, 240 et 241 du code général des impôts et aux articles L. 1221-18, L. 1441-8 et L. 5212-5 du code du travail ainsi que les déclarations dont la liste est fixée par décret.</p> <p>.....</p>		<p>3° À la première phrase du deuxième alinéa du I de l'article L. 133-5-4, les mots : « aux assurances sociales » sont remplacés par les mots : « en matière d'assurances sociales, de prévention de la pénibilité, de formation ».</p>	
	<p>IX. – Les dispositions du présent article entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2015.</p> <p>X. – Les droits à des heures de formation acquis jusqu'au 31 décembre 2014 au titre du droit individuel à la formation obéissent au régime applicable aux heures inscrites sur le compte personnel de formation par le</p>	<p>II. – Le présent article entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015.</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 6112-1. – Pour l'application de la présente partie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite, sauf dans le cas où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice de l'emploi ou de l'activité professionnelle donnant lieu à formation.</p> <p>Art. L. 6331-55. – Par dérogation aux dispositions relatives au financement du</p>	<p>chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail à compter du 1^{er} janvier 2015. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021, le cas échéant complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans des conditions définies par décret en Conseil d'État. Leur utilisation est mentionnée dans le compte personnel de formation.</p> <p>Elles ne sont prises en compte ni pour le calcul du plafond, ni pour le mode de calcul des heures créditées sur le compte mentionnés à l'article L. 6323-10.</p>	<p>Elles ...</p> <p>... L. 6323-10 du code du travail.</p> <p>IV (<i>nouveau</i>). – Le Gouvernement remet au Parlement un rapport, avant la fin de l'année 2015, sur les conditions de la mise en oeuvre du droit à la formation initiale différée.</p> <p>Article 1^{er} bis (<i>nouveau</i>)</p> <p>Après le mot : « faite », la fin de l'article L. 6112-1 du code du travail est supprimée.</p> <p>Article 1^{er} ter (<i>nouveau</i>)</p> <p>L'article L. 6331-55 du code du travail est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>congé individuel de formation, prévues par l'article L. 6322-37, à l'obligation de financement pour les employeurs de moins de dix salariés, prévue par les articles L. 6331-2 et L. 6331-3, et à l'obligation de financement pour les employeurs de dix salariés et plus, prévue par les articles L. 6331-9, L. 6331-14 à L. 6331-20, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.</p>		<p>1° À la première phrase du premier alinéa, les mots : « des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique » sont remplacés par les mots : « du spectacle vivant et du spectacle enregistré » ;</p>	
<p>Le pourcentage de la contribution ne peut être inférieur à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours. Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.</p>		<p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé : « Pour permettre la gestion des droits inscrits ou</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2241-4. – Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération. L'accord conclu au titre de la présente sous-section vaut conclusion de l'accord mentionné au 3° de l'article L. 5121-8, sous réserve du respect des dispositions prévues à la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la cinquième partie.</p>	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>I. – Le code du travail est modifié conformément aux dispositions suivantes.</p> <p>II. – Après le premier alinéa de l'article L. 2241-4, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>mentionnés dans le compte personnel de formation de ces salariés, le décret prévu à l'article L. 6323-8 peut prévoir des aménagements spécifiques. »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 2241-4 est ainsi modifié :</p> <p>a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>« La négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'appuie sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place par la commission paritaire nationale de l'emploi au niveau de chaque branche. »</p>	<p>« La ...</p> <p>... compétences peut se décliner à l'échelle du territoire et s'appuie ...</p> <p>... branche, tout en veillant à l'objectif de mixité</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Par ailleurs, elles se réunissent tous les trois ans pour négocier sur les matières définies aux articles L. 2242-15 et L. 2242-16.</p>	<p>III. – L'article L. 2242-15 est ainsi modifié :</p>	<p>des métiers. Cet observatoire porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières métiers de la transition écologique et énergétique. » ;</p>	
<p>Art. L. 2242-15. – Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-7-1, une négociation portant sur :</p>	<p>1° Au 1°, après le mot : « formation, », sont insérés les mots : « d'abondement du compte personnel de formation, » ;</p>	<p>b) (<i>nouveau</i>) Au second alinéa, le mot : « elles » est remplacé par les mots : « les organisations mentionnées au premier alinéa » ;</p>	
<p>1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la</p>		<p>2° Alinéa sans modification</p>	
		<p>a) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22.</p>	<p>2° Au 3°, après les mots : « consacré en priorité », le mot : « et » est remplacé par le signe : « , » et après les mots : « validité de l'accord » sont insérés les mots : « ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation » ;</p>	<p>b) Le 3° est ainsi modifié :</p> <ul style="list-style-type: none">- la troisième occurrence du mot : « et » est remplacée par le signe : « , » ;- sont ajoutés les mots : « ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation » ;	
<p>2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2242-21, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;</p>	<p>4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;</p>		
<p>3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité et les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord ;</p>	<p>5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.</p>		
<p>Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.</p>	<p>3° Il est complété par</p>	<p>c) Il est ajouté un</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2323-34. – Chaque année, au cours de deux réunions spécifiques, le comité d'entreprise émet un avis sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.</p>	<p>un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« À l'issue de la négociation prévue au présent article, à défaut d'accord, le comité d'entreprise est consulté sur les matières mentionnées aux 1° à 5° ».</p> <p>IV. – La sous-section 4 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre II de la deuxième partie est ainsi modifiée :</p>	<p>alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>3° <i>Supprimé</i></p> <p>4° L'article L. 2323-34 est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 2323-35. – Le projet de plan de formation tient compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, des grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans</p>	<p>1° À l'article L. 2323-34 :</p> <p>a) Après les mots : « de l'entreprise », il est inséré le mot : « lors » ;</p> <p>b) Après le mot : « précédente », sont insérés les mots : « et de l'année en cours » ;</p> <p>c) Après les mots : « projet de plan », sont insérés les mots : « ou de mise en œuvre du plan » ;</p> <p>d) Il est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Un accord d'entreprise ou, à défaut, un décret, détermine le calendrier de ces deux réunions. » ;</p> <p>2° À l'article L. 2323-35, après les mots : « projet de plan de formation », sont insérés les mots : « est élaboré annuellement ou si un accord d'entreprise le prévoit, tous les trois ans. Il » ;</p>	<p>a) Non modifié</p> <p>b) Non modifié</p> <p>c) Non modifié</p> <p>d) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>5° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'entreprise et des objectifs du plan de formation arrêtés, le cas échéant, par l'accord issu de la négociation prévue à l'article L. 2242-15 du résultat des négociations prévues à l'article L. 2241-6 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 1143-1.</p>	<p>3° Le premier alinéa de l'article L. 2323-36 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Cette liste peut être complétée par un accord d'entreprise ».</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 2323-36. – Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et, le cas échéant, aux membres de la commission de la formation de participer à l'élaboration du plan de formation et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret.</p>	<p>Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p>		
<p>Ils précisent notamment la nature des actions de formation proposées par l'employeur en application de l'article L. 6321-1 et distinguent :</p>	<p>V. – Après l'article</p>	<p>7° Le chapitre III du</p>	
<p>1° Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;</p>			
<p>2° Les actions de développement des compétences du salarié.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE I^{ER} Dispositions générales CHAPITRE V</p>	<p>L. 6313-12, il est inséré deux articles ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 6313-13. – Les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux personnes en service civique du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d’acquérir les compétences nécessaires à l’exercice de leurs responsabilités sont regardées comme des actions de formation.</p> <p>« Art. L. 6313-14. – Les formations destinées aux salariés en arrêt de travail et organisées dans le cadre des articles L. 323-3-1 et L. 433-1 du code de la sécurité sociale sont regardées comme des actions de formation. Elles peuvent faire l’objet, à la demande du salarié, d’une prise en charge, par les organismes collecteurs paritaires agréés, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de repas et d’hébergement nécessités par la formation. »</p> <p>VI. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Le chapitre V du titre I^{er} du livre III de la sixième partie est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>titre I^{er} du livre III de la sixième partie est complété par des articles L. 6313-13 et L. 6313-14 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 6313-13. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 6313-14. – Les ...</p> <p>... transport, de garde d’enfant, de ...</p> <p>... formation. » ;</p> <p>8° Le chapitre V du même titre I^{er} est ainsi rédigé :</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>
	<p>« CHAPITRE V</p>	<p>Division et intitulé</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Bilan d'étape professionnel et passeport orientation et formation</p>	<p>« Entretien professionnel</p>	<p>sans modification</p>	
<p>Art L. 6315-1. – A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan peut être renouvelé tous les cinq ans.</p>	<p>« Art. L. 6315-1. – I. – À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.</p>	<p>« Art. L. 6315-1. – I. – À ...</p> <p>... d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.</p>	
<p>Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.</p>	<p>« Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie <u>tel que</u> prévu par l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.</p>	<p>« Cet entretien professionnel, qui fait l'objet d'un document écrit, est proposé ...</p> <p>... maladie prévu ...</p> <p>... syndical.</p>	
<p>Un accord national interpro-fessionnel étendu détermine les conditions d'application du bilan d'étape professionnel.</p>	<p>« II. – Tous les six ans <u>de présence continue du salarié dans l'entreprise</u>, l'entretien professionnel mentionné au I fait un bilan de son parcours professionnel dans l'entreprise.</p>	<p>« II. – Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.</p>	
	<p>« Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :</p>	<p>« Cet état des lieux, qui fait l'objet d'un document écrit, permet ...</p> <p>... s'il a :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6315-2. – Il est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :</p> <p>1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;</p> <p>2° Dans le cadre de la formation continue :</p> <p>– tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;</p> <p>– les actions de formation prescrites par l'institution mentionnée à</p>	<p>« 1° Suivi au moins une action de formation ;</p> <p>« 2° Bénéficié d'une progression, salariale ou professionnelle ;</p> <p>« 3° Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience.</p> <p>« Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-12. » ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;</p> <p>« 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.</p> <p>« Dans les entreprises d'au moins cinquante ...</p> <p>... L. 6323-12. » ;</p>	<p>Abrogé</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'article L. 5312-1 ;</p> <ul style="list-style-type: none">- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;- les qualifications obtenues ;- les habilitations de personnes ;- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités. <p>L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.</p> <p>Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du prés</p>	<p>2° L'article L. 1222-14 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 1222-14. – À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification.</p>	<p>« Il bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 1225-27. – La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.</p>	<p>3° À l'article L. 1225-27, les mots : « un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 » ;</p>	<p>10° Après le mot : « droit », la fin de l'article L. 1225-27 est ainsi rédigée : « l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. » ;</p>	
<p>Art. L. 1225-46. – Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné aux articles L. 225-2 et L. 225-17 du code de l'action sociale et des familles a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.</p>	<p>4° L'article L. 1225-46, est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>11° La section 3 du chapitre V du titre II du livre II de la première partie est complétée par un article L. 1225-46-1 ainsi rédigé :</p>	
<p>Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de six semaines par agrément.</p>			
<p>Le salarié informe son</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>employeur au moins deux semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.</p>			
<p>Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.</p>			
<p>À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>			
	<p>« Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue d'un congé d'adoption a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 » ;</p>	<p>« Art. L. 1225-46-1. – Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue des congés d'adoption mentionnés à la présente section a droit à l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1. » ;</p>	
	<p>5° L'article L. 1225-57 est ainsi modifié :</p>	<p>12° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 1225-57. – Le salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.</p>	<p>a) Après le mot : « éducation », sont insérés les mots : « ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant » ;</p>	<p>a) Non modifié</p>	
	<p>b) Les mots : « un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 » ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
<p>Art. L. 3142-29. – Le salarié qui suspend son activité par un congé de soutien familial a droit à un entretien avec l'employeur, avant et après son congé, relatif à son orientation professionnelle.</p>	<p>6° À l'article L. 3142-29, les mots : « un entretien avec l'employeur, avant et après son congé, relatif à son orientation professionnelle » sont remplacés par les mots : « l'entretien professionnel</p>	<p>13° Après les mots : « droit à », la fin de l'article L. 3142-29 est ainsi rédigée : « l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 3142-95. – À l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>mentionné au I de l'article L. 6315-1, avant et après son congé. » ;</p>	<p>14° À la fin du premier alinéa de l'article L. 3142-95, sont ajoutés les mots : « et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 » ;</p>	
<p>Il ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.</p>	<p>7° À l'article L. 3142-95, après les mots : « au moins équivalente », sont insérés les mots : « et bénéficie de l'entretien professionnel mentionné au I de l'article L. 6315-1 » ;</p>		
<p>Art. L. 6321-1. - L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.</p>	<p>8° Le troisième alinéa de l'article L. 6321-1 est supprimé.</p>	<p>15° Alinéa sans modification</p>	
<p>Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.</p>			
<p>Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 employant au moins cinquante salariés, il organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit leur quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.</p>			
<p>Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.</p>			
<p>Les actions de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>formation mises en oeuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L. 6312-1.</p>	<p>VII. – Au premier alinéa de l'article L. 6321-8 les mots : « , en application des dispositions de la présente sous-section, tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.</p> <p>Les engagements de l'entreprise portent sur :</p> <p>1° Les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;</p> <p>2° Les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.</p>	<p>16° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6315-2. – Cf. supra</p>	<p>VIII. – L'article L. 6315-2 est abrogé.</p>	<p>17° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6353-1. – Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 sont réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques,</p>	<p>IX. – L'article L. 6353-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, après le mot : « précise », sont insérés les mots : « le</p>	<p>18° Alinéa sans modification</p>	
		<p>a) Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>techniques et d'encadrement mis en oeuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.</p>	<p>niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation, » ;</p>		
	<p>b) Après le premier alinéa, sont insérés cinq alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>b) Non modifié</p>	
	<p>« La formation peut être continue ou non.</p>	<p>« La formation peut être séquentielle.</p>	
	<p>« Elle peut s'effectuer en tout ou partie à distance, le cas échéant en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement. Dans ce cas, le programme mentionné au premier alinéa précise :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 1° La nature des travaux demandés au stagiaire, et le temps estimé pour les réaliser ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	
	<p>« 2° Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	
	<p>« 3° Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance, pédagogique et technique, mis à disposition du stagiaire. » ;</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	
<p>À l'issue de la formation, le prestataire délivre au stagiaire une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation.</p>			
	<p>c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>c) Non modifié</p>	
	<p>« Un décret précise les modalités d'application du présent article. »</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">Code de l'éducation</p> <p>Art. L. 335-5. – I. - Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage, par la formation professionnelle continue ou, en tout ou en partie, par la validation des acquis de l'expérience.</p>		<p style="text-align: center;">Article 2 bis (nouveau)</p> <p>I. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 335-5 est ainsi modifié :</p> <p>a) Après le premier alinéa du I, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« II. – Toute personne justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu de la certification visée peut demander la validation des acquis de son expérience prévue à l'article L. 6411-1 du code du travail.</p> <p>« La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande mentionnée à l'article L. 6412-2 du code du travail peut prendre en compte des activités mentionnées au premier alinéa du présent II de nature différente exercées sur une même période.</p> <p>« Les périodes de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>La validation des acquis produit les mêmes effets que les autres modes de contrôle des connaissances et aptitudes.</p> <p>Peuvent être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre. La durée minimale d'activité requise ne peut être inférieure à trois ans.</p> <p>Peuvent également être prises en compte, au titre de la validation, l'ensemble des compétences professionnelles acquises en rapport direct avec le contenu du titre ou du diplôme par les conseillers municipaux, les conseillers généraux et les conseillers régionaux qui ont exercé leur fonction durant au moins une mandature complète.</p> <p>.....</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des dispositions des troisième et cinquième alinéas, notamment les règles selon lesquelles le jury est constitué. Cette composition</p>		<p>formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise. » ;</p> <p>b) Les troisième et quatrième alinéas du I sont supprimés ;</p> <p>c) Le huitième alinéa du I est ainsi modifié :</p> <p>– à la première phrase, les références : « des troisième et cinquième alinéas » sont remplacées par la référence : « du présent II » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>concourt à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes. Il détermine également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa, pour des raisons tenant à la nature des diplômes ou titres en cause ou aux conditions d'exercice des professions auxquelles ils permettent d'accéder. Le jury fixe les contrôles complémentaires prévus au sixième alinéa.</p>		<p>– la dernière phrase est complétée par la référence : « du présent II » ;</p>	
<p>II. - Le jury d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle délivré au nom de l'Etat ou par des établissements publics ayant une mission de formation peut dispenser un candidat désirant l'acquérir des titres ou diplômes requis pour le préparer. Cette dispense doit se fonder sur les compétences professionnelles acquises par le candidat.</p>		<p>d) Au début du dernier alinéa, la mention : « II » est remplacée par la mention : « III »</p>	
<p>Art. L. 613-3. – Toute personne qui a exercé pendant au moins trois ans une activité professionnelle, salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat, en rapport avec l'objet de sa demande, peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'Etat, par un établissement d'enseignement supérieur.</p>		<p>2° L'article L. 613-3 est ainsi modifié :</p>	
		<p>a) Après le mot : « personne », la fin du premier alinéa est ainsi rédigée : « justifiant d'une activité professionnelle salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat ou ayant exercé des responsabilités syndicales ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre visé peut demander la validation des acquis de son expérience prévue à l'article L. 6411-1 du code du travail pour justifier de tout ou partie des</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Toute personne peut également demander la validation des études supérieures qu'elle a accomplies, notamment à l'étranger.</p> <p>Art. L. 641-2. – Les dispositions des deux premiers alinéas du I de l'article L. 335-5 et celles de l'article L. 335-6 sont</p>		<p>connaissances et des aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur. » ;</p> <p>b) Après le premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« La durée minimale d'activité requise pour que la demande de validation soit recevable est de trois ans, que l'activité ait été exercée de façon continue ou non. Pour apprécier cette durée, l'autorité ou l'organisme qui se prononce sur la recevabilité de la demande mentionnée à l'article L. 6412-2 du code du travail peut prendre en compte des activités mentionnées au premier alinéa de nature différente exercées sur une même période.</p> <p>« Les périodes de formation initiale ou continue en milieu professionnel, suivie de façon continue ou non par les personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un titre ou d'un diplôme délivré, au nom de l'État, par un établissement d'enseignement supérieur, sont prises en compte dans le calcul de la durée minimale d'activité requise. » ;</p>	

3° À l'article L. 641-2, les références : « des deux premiers alinéas du grand I » sont remplacées par les références : « du I et du

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
applicables aux formations technologiques supérieures.	Code du travail	quatrième alinéa du II ».	
Art. L. 6412-1. – La validation des acquis de l'expérience est régie par les articles L. 335-5, L. 335-6, L. 613-3 et L. 613-4 du code de l'éducation ci-après reproduits :	II. – Le livre IV de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :	
Art. L. 6422-2. – Une personne qui a été titulaire de contrats à durée déterminée a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience.	Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par les articles L. 6322-27 et L. 6322-28 et les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34.	1° L'article L. 6412-1 est ainsi rédigé :	
		« Art. L. 6412-1. – La validation des acquis de l'expérience est régie par le II de l'article L. 335-5, le premier alinéa de l'article L. 613-3 et l'article L. 613-4 du code de l'éducation. » ;	
		2° Le chapitre II du titre I ^{er} est complété par un article L. 6412-2 ainsi rédigé :	
		« Art. L. 6412-2. – L'autorité ou l'organisme qui délivre la certification professionnelle se prononce sur la recevabilité de la demande du candidat à la validation des acquis de l'expérience au regard des conditions fixées aux articles L. 335-5 et L. 613-3 du code de l'éducation. » ;	
		3° L'article L. 6422-2 est ainsi modifié :	
		a) Le second alinéa est ainsi rédigé :	
		« L'ouverture de ce droit est subordonnée à des conditions minimales d'ancienneté déterminées par décret en Conseil d'État. Une convention ou un accord collectif étendu peut fixer une durée d'ancienneté inférieure. » ;	
		b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	—	—
		<p>« Les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 6322-34. » ;</p>	
		<p>4° Le titre II est complété par un chapitre III ainsi rédigé :</p>	
		<p>CHAPITRE III « Accompagnement à la validation des acquis de l'expérience</p>	
		<p>« Art. L. 6423-1. – Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable en application de l'article L. 6412-2 peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la validation des acquis de son expérience.</p>	
		<p>« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de cet accompagnement.</p>	
		<p>« Art. L. 6423-2. – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, et le conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles assurent le suivi statistique des parcours de validation des acquis de l'expérience, selon des modalités définies par décret en Conseil d'État. »</p>	
	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>	
		<p>I. – Le titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	
	<p>I. – L'article L. 6324-1 du même code est</p>	<p>1° L'article L. 6324-1 est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6324-1. – Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.</p>	<p>ainsi modifié :</p> <p>1° Après les mots : « à durée indéterminée », sont insérés les mots : « , de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4. » ;</p> <p>2° Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les actions de formation mentionnées au premier alinéa sont :</p> <p>« 1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 ;</p> <p>« 2° Des actions permettant l'accès à un socle de connaissances et de compétences défini par décret ;</p> <p>« 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.</p> <p>« Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-14. » ;</p> <p>II. – L'article L. 6324-5-1 est ainsi rédigé :</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p> <p>b) Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Des ... l'accès au socle ...</p> <p>... décret ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6324-5-1. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6324-5-1. – La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque</p>	<p>« Art. L. 6324-5-1. – La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par</p>	<p>« Art. L. 6324-5-1. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>salarié en bénéficiant, à trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés et à soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.</p> <p>Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.</p> <p>Art. L. 6324-2. – Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :</p> <p>1° Au salarié dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;</p> <p>2° Au salarié qui répond à des conditions minimales d'activité, d'âge et d'ancienneté ;</p> <p>3° Au salarié qui envisage la création ou la reprise d'une entreprise ;</p>	<p>décret. »</p> <p>III. – Les articles L. 6324-2, L. 6324-3 et L. 6324-4 sont abrogés et le second alinéa de l'article L. 6324-5 est supprimé.</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>4° À la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité ou à l'homme et à la femme après un congé parental ;</p>			
<p>5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 ;</p>			
<p>6° Aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1.</p>			
<p>Art. L. 6324-3. – La période de professionnalisation doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 6324-4. – Une convention ou un accord de branche détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation.</p>			
<p>À défaut, cette liste est déterminée par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel.</p>			
<p>La convention ou l'accord de branche détermine les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs des actions de formation mentionnés à l'article L. 6324-3.</p>	<p>Art. L. 6324-5. – Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	
<p>La durée minimale de la formation reçue par les salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 est fixée par décret.</p>	<p>IV. – Après l'article L. 6325-2, il est inséré un article L. 6325-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6325-2-1. – Les organismes publics ou privés de formation mentionnés à l'article L. 6325-2 ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. »</p>	<p>« Art. L. 6325-2-1. – Non modifié</p>	
	<p>V. – Après l'article L. 6325-3, il est inséré un article L. 6325-3-1 ainsi rédigé :</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6325-3-1. –</p>	<p>« Art. L. 6325-3-1. –</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels</p>	<p>L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Un décret fixe les conditions de cette désignation, ainsi que les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur. »</p>	<p>Non modifié</p>	
<p>Art. 21. – À titre expérimental, pendant une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, les contrats de professionnalisation peuvent être conclus par un particulier employeur, sous réserve d'un accompagnement de ce dernier adapté aux spécificités de son statut.</p>	<p>VI. – À l'article 21 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, les mots : « trois ans » sont remplacés par les mots : « six ans ».</p>	<p>II. – Alinéa supprimé</p>	
<p>Un accord de branche étendu détermine :</p>			
<p>1° L'accompagnement adapté du particulier employeur ;</p>			
<p>2° Les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur ;</p>			
<p>3° L'organisme collecteur paritaire agréé chargé de financer cette formation.</p>			
<p>Le Gouvernement présente au Parlement une évaluation de cette expérimentation avant son terme.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p align="center">Code du travail</p>			
<p>Art. L. 6326-1. – La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. À l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.</p>	<p>VII. – À la première phrase de l'article L. 6326-1, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 » ;</p>	<p>III. – Le chapitre VI du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	
		<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6326-3. – La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou, à défaut, par un conseil d'administration d'un organisme collecteur paritaire agréé.</p>	<p>VIII. – Au premier alinéa de l'article L. 6326-3, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 ».</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la préparation opérationnelle à l'emploi collective est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.</p> <p>La formation est financée par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent. L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et le fonds mentionné à l'article L. 6332-18 peuvent également contribuer au financement de la formation dans des conditions fixées par une convention avec l'organisme collecteur paritaire agréé.</p> <p>Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-six ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.</p>		<p>3° (nouveau) Il est ajouté un article L. 6326-4 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6326-4. – Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la rémunération du salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée, conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée, conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4, est maintenue par</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6322-37. – Pour financer le congé individuel de formation, les entreprises ou établissements, qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 6331-9, font à l'organisme collecteur paritaire agréé un versement dont le montant est égal à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours.</p>	<p>Article 4</p> <p>I. – À l'article L. 6322-37 :</p> <p>1° Les mots : « qu'ils soient ou non soumis à l'obligation définie à l'article L. 6331-9 » sont remplacés par les mots : « quel que soit leur effectif » ;</p> <p>2° Après le mot : « agréé », sont insérés les mots : « pour assurer la collecte de la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 » ;</p>	<p>l'employeur.</p> <p>« Elle peut être prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé compétent, déduction faite des concours et exonérations de charges sociales accordées dont bénéficie l'employeur. »</p> <p>Article 3 bis (nouveau)</p> <p>Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport étudiant l'opportunité de mettre en place une mesure permettant de garantir une couverture sociale, dans le cadre du stage de formation professionnelle, aux stagiaires dont les cotisations de sécurité sociale ne sont pas prises en charge.</p> <p>Article 4</p> <p>I. – Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6322-37 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– les ...</p> <p>... effectif » ;</p> <p>– après ...</p> <p>... L. 6331-9 » ;</p>	
<p>Le montant de ces</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>rémunérations s'entend au sens des règles prévues aux chapitres premier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux titres IV, V et VI du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.</p>	<p>3° Il est complété par un alinéa ainsi rédigé : « Les sommes collectées sur le fondement du présent article sont versées aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation en application des articles L. 6333-1 et L. 6333-2 dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ».</p>	<p>b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Les contrats déterminés par voie réglementaire et ceux mentionnés à l'article L. 6321-13 ne donnent pas lieu à ce versement.</p>	<p>II. – Après le premier alinéa de l'article L. 6331-1, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>« Les ...</p>	
<p>Art. L. 6331-1. – Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1.</p>		<p>... d'État. » ;</p>	
	<p>« Ce financement est assuré par :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 1° Le financement direct par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1, le cas échéant</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
		<p>« 1° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Ces dispositions ne s'appliquent pas à l'État, aux collectivités locales et à leurs établissements publics à caractère administratif.</p>	<p>dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 ;</p> <p>« 2° Le versement des contributions prévues par le présent chapitre. »</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6331-2. – Les employeurs de moins de dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.</p>	<p>III. – Le premier alinéa de l'article L. 6331-2 est ainsi rédigé :</p> <p>« L'employeur de moins de dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % . »</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime, pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.</p>			
<p>Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>			
<p>Art. L. 6331-3. – L'employeur verse chacune de ses contributions à un seul et même organisme collecteur paritaire agréé désigné par</p>	<p>IV. – L'article L. 6331-3 est abrogé.</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel.</p>	<p>V. – Le premier alinéa de l'article L. 6331-9 est ainsi rédigé :</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6331-9. – Les employeurs d'au moins dix salariés consacrent au financement des actions définies à l'article L. 6331-1 un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours.</p>	<p>« Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins dix salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de mission.</p>			
<p>Les rémunérations sont entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural et de la pêche maritime pour les employeurs des salariés mentionnés à l'article L. 722-20 de ce code.</p>			
<p>Les modalités de versement de cette participation sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p>			
	<p>VI. – L'article L. 6331-10 est ainsi rédigé :</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6331-10. – La participation due par l'employeur au titre du congé individuel de formation ne peut être versée qu'à un seul organisme collecteur paritaire agréé. Toutefois, un décret détermine les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette disposition, notamment en ce qui concerne les entreprises à établissements multiples.</p>	<p>« Art. L.6331-10. – Un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.</p>	<p>« Art. L.6331-10. – Un pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement abondement.</p>	
	<p>« Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>VII. – L'article L. 6331-11 est ainsi rédigé :</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6331-11. – Le versement opéré au titre du congé individuel de formation, du congé de bilan de compétences, du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience est utilisé pour financer exclusivement :</p>	<p>« Art. L. 6331-11. – Lorsqu'un accord d'entreprise a été conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10, l'employeur adresse chaque année à l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du compte personnel de formation des salariés et à son abondement. Cette déclaration est transmise pour information à l'autorité administrative.</p>	<p>« Art. L. 6331-11. – Non modifié</p>	
<p>1° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur ces congés ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet ;</p>	<p>« À l'issue d'une période de trois années civiles qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, les fonds que l'employeur n'a pas consacrés au financement du compte personnel de formation et à son abondement sont reversés à l'organisme collecteur paritaire mentionné au premier alinéa du présent article, au titre des financements destinés au financement du compte</p>		
<p>2° La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, les frais de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;</p>	<p>personnel de formation, dans des conditions et délai fixés par voie réglementaire. À défaut de reversement dans ce délai, l'article L. 6331-28 s'applique. »</p>		
<p>3° Le remboursement aux employeurs de moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité de fin de contrat versée en application de l'article L. 1243-8 au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;</p>			
<p>4° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les frais de gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.</p>			
<p>Art. L. 6331-17. – Les dispositions des articles L. 6331-15 et L. 6331-16 ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé au moins dix salariés au cours de l'une des trois années précédentes.</p>	<p>VIII. – L'article L. 6331-17 est ainsi modifié :</p>	<p>8° Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° Au premier alinéa, les références : « des articles L. 6331-15 et L. 6331-16 » sont remplacés par la référence : « de l'article L. 6331-15 » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>Dans ce cas, les modalités de versement prévues à l'article L. 6331-9 ou, le cas échéant, à l'article L. 6331-14 s'appliquent dès l'année au titre de laquelle l'effectif de dix salariés ou de vingt salariés, selon le cas, est atteint ou dépassé.</p>	<p>2° Au second alinéa, les mots : « ou, le cas échéant, à l'article L. 6331-14 » ainsi que les mots : « ou de vingt salariés » sont supprimés.</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
	<p>IX. – L'article L. 6331-28 est ainsi rédigé :</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6331-28. – Lorsque les dépenses justifiées par l'employeur en application des dispositions de la présente sous-section sont inférieures à la participation prévue par l'article L. 6331-9, l'employeur effectue au Trésor un versement égal à la différence constatée.</p>	<p>« Art. L. 6331-28. – Lorsque l'employeur n'a pas effectué les versements prévus à l'article L. 6331-11, il verse au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-10 et le montant des dépenses effectivement consacrées au compte personnel de formation et à son abondement.</p>	<p>« Art. L. 6331-28. – Non modifié</p>	
<p>Ce versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration de l'année de cette régularisation.</p>	<p>« Les deux derniers alinéas de l'article L. 6331-30 s'appliquent à ce versement. »</p>		
<p>Art. L. 6331-30. – Lorsqu'un employeur n'a pas opéré les versements auxquels il est assujéti dans les conditions prévues à l'article L. 6331-9 aux organismes collecteurs paritaires agréés ou a opéré un versement insuffisant, le montant de sa contribution est majoré de l'insuffisance constatée.</p>	<p>X. – L'article L. 6331-30 est ainsi modifié :</p>	<p>10° Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° Les mots : « les versements auxquels » sont remplacé par les mots : « le versement auquel » et les mots : « aux organismes collecteurs paritaires agréés » sont remplacés par les mots : « à l'organisme collecteur paritaire agréé pour collecter ce versement » ;</p>	<p>a) Le premier alinéa est ainsi modifié :</p>	
	<p>2° Le premier alinéa est complété par les mots suivants : « et l'employeur verse au Trésor public une somme égale à la différence entre le montant des sommes versées à l'organisme collecteur et le montant de la contribution ainsi majorée » ;</p>	<p>– les mots : « les versements auxquels » sont remplacé par les mots : « le versement auquel » ;</p>	
	<p>3° Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :</p>	<p>– les mots : « aux organismes collecteurs paritaires agréés » sont remplacés par les mots : « à l'organisme collecteur paritaire agréé pour collecter ce versement » ;</p>	
	<p>« Ce versement est</p>	<p>– sont ajoutés les mots : « et l'employeur ...</p>	
<p>Les excédents</p>		<p>... majorée » ;</p>	
		<p>b) Les deux derniers alinéas sont ainsi rédigés :</p>	
		<p>Alinéa sans</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>reportables des années antérieures ainsi que ceux dégagés l'année au cours de laquelle l'insuffisance est constatée ne peuvent s'imputer sur cette majoration.</p>	<p>établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables sur le chiffre d'affaires.</p>	<p>modification</p>	
<p>Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 6331-28, du quatrième alinéa de l'article L. 6331-31 et de l'article L. 6331-33 s'appliquent à ce complément d'obligation.</p>	<p>« L'article L. 6331-33 s'applique à ce versement et au complément d'obligation. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6331-31. – L'employeur d'au moins cinquante salariés atteste sur l'honneur qu'il a satisfait à l'obligation de consultation du comité d'entreprise prévue à l'article L. 6331-12. À la demande de l'administration, il produit les procès-verbaux justifiant du respect de cette obligation.</p>	<p>XI. – L'article L. 6331-31 est abrogé.</p>	<p>11° Alinéa sans modification</p>	
<p>À défaut, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu par l'article L. 6331-19 est majoré de 50 %.</p>			
<p>Cette majoration est versée dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 6331-28.</p>			
<p>Le versement est opéré en même temps que le dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 6331-32.</p>			
<p>Ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.</p>			
<p>Art. L. 6331-32. – L'employeur remet à</p>	<p>XII. – L'article L. 6331-32 est ainsi rédigé : « Art. L. 6331-32. – L'employeur transmet à</p>	<p>12° Alinéa sans modification « Art. L. 6331-32. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'autorité administrative une déclaration relative au montant de la participation due en vertu des articles L. 6331-9 et L. 6331-14 et au montant de la participation au financement du congé formation due en application de l'article L. 6322-37.</p>	<p>l'autorité administrative des informations relatives aux modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés dont le contenu est défini par décret en Conseil d'État. »</p>		
<p>Le contenu de cette déclaration est défini par décret en Conseil d'État.</p>			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE III Financement de la formation professionnelle continue CHAPITRE I^{ER} Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue Section 3 Employeurs de dix salariés et plus Sous-section 1 Montant et mise en oeuvre de la participation Paragraphe 3 Dépenses libératoires</p>	<p>XIII. – À la sous-section 1 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre III du livre III de la sixième partie, les paragraphes 3 et 5 sont abrogés et le paragraphe 4 devient le paragraphe 3.</p>	<p>13° La sous-section 1 de la section 3 du chapitre I^{er} du titre III est ainsi modifiée :</p> <p>a) Les articles L. 6331-13, L. 6331-14, L. 6331-16 et L. 6331-18 sont abrogés ;</p> <p>b) Les paragraphes 3 et 5 sont abrogés ;</p> <p>c) Le paragraphe 4 devient le paragraphe 3.</p>	
<p>Art. L. 6331-19. – Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-9, les employeurs s'acquittent de l'obligation de financement prévue à l'article L. 6331-1 :</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>1° En finançant les actions de formation prévues aux articles L. 1225-56, L. 1225-58 et L. 1225-68 ;</p>			
<p>2° En finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisées dans des centres de formation conventionnés par l'État ou par les régions ;</p>			
<p>3° En finançant des actions prévues aux articles L. 6313-1 ou L. 6314-1 au bénéfice de leurs salariés dans le cadre d'un plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;</p>			
<p>4° En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation de salariés prévu à l'article L. 6332-7.</p>			
<p>Art. L. 6331-20. – Les formations destinées à permettre aux bénévoles et aux personnes en service civique du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités sont regardées comme des actions de formation au sens des 1° et 3° de l'article L. 6331-19 et peuvent également faire l'objet d'un financement par les fonds d'assurance-formation.</p>			
<p>Art. L. 6331-21. – Les actions de formation financées par l'entreprise en application du 3° de l'article L. 6331-19 sont organisées soit par l'entreprise elle-</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>même, soit en application de conventions annuelles ou pluriannuelles de formation conclues par elle conformément aux dispositions des articles L. 6353-1 et L. 6353-2.</p>			
<p>Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires. Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation mentionnée à l'article L. 6321-10.</p>			
<p>Lorsque les actions de formation sont organisées par l'entreprise elle-même, l'employeur délivre au stagiaire à l'issue de la formation l'attestation prévue à l'article L. 6353-1.</p>			
<p>Les dépenses d'équipement en matériel sont imputables dans la limite de la proportion de l'annuité d'amortissement correspondant à l'utilisation de ce matériel à des fins de formation.</p>			
<p>Les dépenses sont retenues pour leur montant réel, déduction faite des concours apportés par une personne morale de droit public au titre de la formation professionnelle.</p>			
<p>Art. L. 6331-22. – Les dépenses effectivement supportées par l'employeur au titre du congé individuel de formation en complément du versement obligatoire prévu à l'article L. 6331-9 sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 6331-23. – Les dépenses de l'entreprise en matière de formation des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>éducateurs sportifs nécessaires à l'encadrement des activités physiques et sportives de leurs salariés sont déductibles, à concurrence d'un plafond déterminé par décret, du montant de la participation prévue à l'article L. 6331-1.</p>			
<p>Ces dispositions ne peuvent s'appliquer que dans la mesure où il s'agit d'activités à caractère amateur.</p>			
<p>Art. L. 6331-24. – Les dépenses supportées par l'entreprise au titre du congé d'enseignement prévu par l'article L. 6322-53, du fait du maintien total ou partiel de la rémunération des salariés en congé et des cotisations de sécurité sociale y afférentes qui sont à la charge de l'employeur, sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 6331-25. – Les dépenses supportées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage sont prises en compte au titre de l'obligation de participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue définie à l'article L. 6331-1.</p>			
<p>Art. L. 6331-26. – Le montant de l'allocation de formation versée au salarié en application de l'article L. 6321-10 est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.</p>			
<p>Il en va de même pour le montant de l'allocation de formation versée dans le</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>cadre du droit individuel à la formation, en application de l'article L. 6323-14, ainsi que pour les frais de formation correspondant aux droits ouverts à ce titre.</p>			
<p>Art. L. 6331-27. – Les versements opérés par l'employeur au titre des taxes mentionnées aux articles 1609 sexvicies et 1635 bis M du code général des impôts sont imputables sur le montant de la participation due par l'entreprise.</p>			
<p>Paragraphe 5 Report d'excédent</p>			
<p>Art. L. 6331-29. – L'employeur qui opère, au cours d'une année, un montant de dépenses supérieur à celui prévu à l'article L. 6331-9 peut reporter l'excédent sur les trois années suivantes.</p>			
<p>Art. L. 6331-13. – Les sommes engagées par un employeur au titre d'une convention conclue avec un organisme de formation n'ont de caractère libératoire que dans la mesure où cet organisme effectue les dépenses correspondantes avant la date de la régularisation de la convention.</p>	<p>XIV. – Les articles L. 6331-13, L. 6331-14, L. 6331-16 et L. 6331-18 sont abrogés.</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	
<p>Art. L. 6331-14. – Les employeurs de dix à moins de vingt salariés sont exonérés des versements légaux ou conventionnels qui leur sont applicables dans les conditions suivantes :</p>			
<p>1° La part minimale mentionnée à l'article L. 6331-9 est diminuée d'un montant équivalant à 0,55 %. Pour les entreprises de travail temporaire, cette part</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>minimale est diminuée d'un montant équivalent à 0,65 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours ;</p>			
<p>2° Le versement effectué au titre du congé individuel de formation est diminué d'un montant équivalent à 0,2 %. Pour les entreprises de travail temporaire, ce versement est diminué d'un montant équivalent à 0,3 % du montant des rémunérations de l'année de référence ;</p>			
<p>3° Le versement effectué au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation est diminué d'un montant équivalent à 0,35 % du montant des rémunérations de l'année de référence.</p>			
<p>Art. L. 6331-16. – Pour les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de vingt salariés, un décret en Conseil d'État détermine les réductions de versement à quelque titre que ce soit qui résultent de cette situation.</p>			
<p>Art. L. 6331-18. – Les employeurs dont l'effectif atteint ou dépasse l'effectif de vingt salariés pendant la période durant laquelle ils bénéficient des dispositions de l'article L. 6331-15 ainsi que les employeurs qui atteignent ou dépassent au titre de la même année le seuil de dix salariés et celui de vingt salariés bénéficient successivement des dispositions de l'article L. 6331-15, puis de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
l'article L. 6331-16.	<p>XV. – Le présent article entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015. Il s'applique à la collecte des contributions dues au titre de l'année 2015.</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>	
	Article 5	Article 5	
	<p>I. – L'article L. 6332-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>I. – Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 6332-1. – L'organisme collecteur paritaire habilité à recevoir les contributions des employeurs au titre du chapitre I^{er} est agréé par l'autorité administrative. Il a une compétence nationale, interrégionale ou régionale.</p> <p>.....</p>	<p>1° Au début du premier alinéa, est ajoutée la mention : « I. – » ;</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>6° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques mentionnée à l'article L. 6332-1-2.</p>		<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>L'agrément est accordé aux organismes collecteurs paritaires en fonction :</p>		<p>a bis) (nouveau) A la fin du 6°, la référence : « L. 6332-1-2 » est remplacée par la référence : « L. 6332-1-3 » ;</p>	
<p>1° De leur capacité financière et de leurs performances de gestion ;</p>			
<p>2° De la cohérence de leur champ d'intervention géographique et professionnel ou interprofessionnel ;</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>3° De leur mode de gestion paritaire ;</p>			
<p>4° De leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens ;</p>			
<p>5° De leur aptitude à assurer des services de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises ainsi qu'à développer les compétences, au niveau des territoires, notamment en milieu agricole et rural ;</p>			
<p>6° De l'application d'engagements relatifs à la transparence de la gouvernance, à la publicité des comptes et à l'application de la charte des bonnes pratiques mentionnée à l'article L. 6332-1-2.</p>			
<p>L'agrément des organismes collecteurs paritaires au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation n'est accordé que lorsque le montant des collectes annuelles réalisées est supérieur à un montant fixé par décret en Conseil d'État.</p>	<p>2° Au neuvième alinéa, les mots : « au titre du plan de formation des entreprises et des formations organisées dans le cadre du droit individuel à la formation, des périodes et des contrats de professionnalisation » sont remplacés par les mots : « pour collecter les contributions mentionnées au chapitre I » ;</p>	<p>b) À l'avant-dernier alinéa, les mots : « au titre ...</p> <p>... chapitre I^{er} » ;</p>	
<p>L'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord. S'agissant d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel, cet accord est valide et peut être agréé même s'il n'est signé, en ce qui concerne la représentation des employeurs, que par une organisation syndicale.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>3° Après le dixième alinéa, il est inséré un onzième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ces organismes peuvent être habilités à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser dans les conditions prévues au I de l'article L. 6242-1. » ;</p> <p>4° Après le onzième alinéa ainsi créé, il est inséré un II et un III ainsi rédigés :</p> <p>« II. – L'organisme collecteur paritaire agréé prend en charge ou finance des organismes prenant en charge, notamment :</p> <p>« 1° Les formations relevant du plan de formation mentionné à l'article L. 6321-1 ;</p> <p>« 2° Le congé individuel de formation mentionné à l'article L. 6322-1 ;</p> <p>« 3° Les formations financées par le compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1 ;</p> <p>« 4° Les périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 6324-1 ;</p> <p>« 5° Le contrat de professionnalisation mentionné à l'article L. 6325-1 ;</p> <p>« 6° La préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3. » ;</p> <p>« 7° Si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de deux</p>	<p>c) Avant le dernier alinéa, sont insérés dix alinéas ainsi rédigés :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« II. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6332-1-1. – Les organis-mes collecteurs paritaires agréés ont pour mission :</p> <p>1° De contribuer au développement de la formation professionnelle continue ;</p> <p>2° D'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;</p>	<p>ans, les coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles.</p> <p>« III. – Il n'assure aucun financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ces dispositions s'entendent sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de cet organisme. » ;</p> <p>5° Au début du dernier alinéa, est ajoutée la mention : « IV. – » ;</p> <p>II. – L'article L. 6332-1-1 est ainsi modifié :</p>	<p>« III. – Il ...</p> <p>... d'employeurs. Ces interdictions s'entendent ...</p> <p>... organisme. Elles s'entendent également sous réserve des dispositions des accords professionnels conclus, avant la publication de la loi n° du relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale pendant une durée maximale fixée par décret ne pouvant excéder trois ans. » ;</p> <p>d) Alinéa sans modification</p> <p>2° Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° Le 1° est complété par les mots : « et de l'apprentissage » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>3° De participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.</p>	<p>2° Après le 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :</p> <p>« 4° De s'assurer de la qualité des formations dispensées » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p> <p>« 4° Non modifié</p>	
<p>Pour l'accomplissement de leurs missions, les organismes collecteurs paritaires agréés assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises et des entreprises du milieu agricole et rural, peuvent contribuer au financement de l'ingénierie de certification et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.</p>	<p>3° Au cinquième alinéa, après le mot : « rural », sont insérés les mots : « , permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle. Ils » ;</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
<p>Ils peuvent conclure avec l'État des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
des demandeurs d'emploi.	<p>Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme collecteur paritaire agréé et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions des organismes collecteurs paritaires agréés. Les parties signataires s'assurent de son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions sont transmises au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie. Celui-ci établit et rend public, tous les trois ans, un bilan des politiques et de la gestion des organismes collecteurs paritaires agréés.</p>	d) Alinéa sans modification	
	<p>4° À la fin de la troisième phrase du dernier alinéa, les mots : « Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie » sont remplacés par les mots : « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ».</p>		
	<p><u>III. – L'article L. 6332-1-2 du même code devient l'article L. 6332-1-3.</u> Il est rétabli un article L. 6332-1-2 ainsi rédigé :</p>	<p>3° L'article L. 6332-1-2 devient l'article L. 6332-1-3 et le mot : « collecteurs » est supprimé ;</p>	
	<p>« Art. L. 6332-1-2. – Les organismes paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée au chapitre I^{er} du présent titre peuvent collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.</p>	<p>4° Il est rétabli un article L. 6332-1-2 ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Ces contributions sont soit versées en application d'un accord professionnel national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés et mutualisées dès réception par l'organisme, soit versées sur</p>	<p>« Art. L. 6332-1-2. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6332-3. – Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs de moins de dix salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé.</p>	<p>une base volontaire par l'entreprise.</p> <p>« Elles font l'objet d'un suivi comptable distinct. »</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	
<p>Elles sont mutualisées dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs de dix salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de dix salariés adhérant à l'organisme.</p>	<p>IV. – L'article L. 6332-3 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6332-3. – L'organisme collecteur paritaire agréé gère la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 paritairement au sein de sections consacrées respectivement au financement :</p> <p>« 1° Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;</p> <p>« 2° Du congé individuel de formation ;</p> <p>« 3° Du compte personnel de formation ;</p> <p>« 4° Des actions de professionnalisation mentionnées aux articles L. 6332-14 à L. 6332-16-1 ;</p> <p>« 5° Du plan de formation. » ;</p>	<p>« Art. L. 6332-3. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6332-3-1. – Les sommes versées au titre du développement de la formation professionnelle continue par les employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur paritaire agréé.</p>	<p>V. – L'article L. 6332-3-1 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6332-3-1. – La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections qui regroupent respectivement les sommes versées par :</p> <p>« 1° Les employeurs de moins de dix salariés ;</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>Elles sont mutualisées</p>	<p>« 2° Les employeurs</p>	<p>« Art. L. 6332-3-1. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>dès leur réception. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter les versements des employeurs d'au moins cinquante salariés au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés adhérant à l'organisme.</p> <p>Pour le financement des plans de formation présentés par les employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés, les conventions de branche ou accords professionnels conclus après le 1^{er} septembre 2009 ne peuvent fixer une part minimale de versement, à un seul et unique organisme collecteur paritaire agréé désigné par la convention ou l'accord, plus élevée que celle prévue pour les employeurs occupant cinquante salariés et plus.</p>	<p>de dix à moins de cinquante salariés ;</p> <p>« 3° Les employeurs de cinquante à moins de trois cents salariés ;</p> <p>« 4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins trois cents salariés. » ;</p> <p>VI. – Après l'article L. 6332-3-1, sont insérés des articles L. 6332-3-2 à L. 6332-3-6 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 6332-3-2. – Les versements reçus par l'organisme collecteur paritaire agréé sont mutualisés dès leur réception au sein de chacune des sections mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 6332-3.</p> <p>« Les versements dédiés au financement du plan de formation sont mutualisés au sein de chacune des sous-sections mentionnées à l'article L. 6332-3-1. L'organisme collecteur paritaire agréé peut affecter des versements des employeurs de cinquante salariés et plus au financement des plans de formation présentés par les employeurs de moins de cinquante salariés</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6332-3-2. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>adhérant à l'organisme.</p> <p>« Art. L. 6332-3-3. – La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9, versée par les employeurs de 50 salariés et plus, est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :</p> <p>« 1° 0,2 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;</p> <p>« 2° 0,2 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;</p> <p>« 3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.</p> <p>« Art. L. 6332-3-4. – La répartition de la contribution mentionnée au premier alinéa de l'article L. 6331-9, versée par les employeurs de 10 à 49 salariés, est opérée par l'organisme collecteur paritaire de la façon suivante :</p> <p>« 1° 0,15 % du montant des rémunérations mentionné au même premier alinéa est affecté au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 ;</p>	<p>« Art. L. 6332-3-3. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 6332-3-4. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6332-5. – Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles</p>	<p>VII. – L'article L. 6332-5 est abrogé.</p>	<p>8° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 2° 0,15 % de ce même montant est affecté aux organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ;</p>		
	<p>« 3° La part restante du produit de la contribution est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation.</p>		
	<p>« Art. L. 6332-3-5. – La contribution mentionnée à l'article L. 6331-2 est gérée directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation et du plan de formation.</p>	<p>« Art. L. 6332-3-5. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6332-3-6. – Un décret en Conseil d'État fixe, au sein de la part mentionnée au 3° des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 et de la contribution mentionnée à l'article L. 6332-3-5, la répartition des sommes gérées directement par l'organisme collecteur paritaire pour financer des actions de professionnalisation, du plan de formation et du compte personnel de formation. »</p>	<p>« Art. L. 6332-3-6. – Un ...</p>	
		<p>... formation. Ce décret prévoit les conditions dans lesquelles les sommes dont dispose l'organisme collecteur paritaire pour financer le compte personnel de formation qui ne sont pas dépensées au 31 décembre de chaque année sont versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>posées par les articles L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-22 et L. 6331-30 donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur paritaire agréé au Trésor public.</p>	<p>VIII. – L'article L. 6332-6 est ainsi modifié :</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6332-6. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de la présente section, ainsi que :</p>			
<p>1° Les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels est soumis un organisme collecteur paritaire ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 ;</p>			
<p>2° Les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement de l'organisme collecteur paritaire, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent livre ;</p>			
<p>3° Les modalités d'information, sur chacun des points mentionnés aux 1° et 2°, des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle et des prestataires de formation ;</p>			
<p>4° Les conditions dans lesquelles l'agrément de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'organisme collecteur paritaire peut être accordé ou retiré ;</p>			
<p>5° Les règles applicables aux excédents financiers dont est susceptible de disposer l'organisme collecteur paritaire agréé et les conditions d'utilisation de ces fonds pour le financement des actions mentionnées à l'article L. 6332-21 ;</p>			
<p>6° Les conditions d'utilisation des versements, les règles applicables aux excédents financiers est susceptible de disposer l'organisme collecteur paritaire agréé au titre des sections particulières prévues aux articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 ainsi que les modalités de fonctionnement de ces sections ;</p>	<p>1° Au 6°, les mots : « au titre des sections particulières prévues aux articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 » sont supprimés et les mots : « de ces sections » sont remplacés par les mots : « des sections prévues à l'article L. 6332-3 » ;</p>	<p>a) Le 6° est ainsi modifié :</p> <p>– les mots : « au titre supprimés ;</p> <p>– les mots : « de ces sections L. 6332-3 » ;</p>	
<p>7° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses relatives aux frais de gestion et d'information des organismes collecteurs paritaires agréés. Ce plafond est fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. Il est composé d'une part fixe exprimée en pourcentage de la collecte et d'une part variable déterminée pour chaque organisme collecteur paritaire agréé par la convention d'objectifs et de moyens mentionnée à l'article L. 6332-1-1.</p>	<p>2° Le 7° est ainsi rédigé :</p> <p>« 7° La définition et les modalités de fixation du plafond des dépenses pouvant être négociées dans le cadre de la convention prévue au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1 relatives aux frais de gestion et d'information des organismes collecteurs paritaires agréés » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p> <p>« 7° Non modifié</p>	
	<p>3° Il est ajouté un 8° ainsi rédigé :</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 8° Les règles d'affectation à chacune des</p>	<p>« 8° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6332-7. – Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles contribuent au développement de la formation professionnelle continue. Ils concourent à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle. Ils participent à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ils assurent un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, et peuvent prendre en charge les coûts des diagnostics de ces entreprises selon les modalités définies par accord de branche ou accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. Ils peuvent conclure les conventions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 6332-1-1.</p>	<p>sections mentionnées à l'article L. 6332-3 des fonds collectés par les organismes collecteurs paritaires agréés.»</p> <p>IX. – L'article L. 6332-7 est ainsi modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est ainsi rédigé:</p> <p>« Les fonds d'assurance-formation destinés aux salariés d'une ou plusieurs branches professionnelles remplissent les missions mentionnées aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 6332-1-1. » ;</p>	<p>10° Alinéa sans modification</p> <p>a) Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Ils sont dotés de la</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>personnalité morale.</p>	<p>Ils sont créés par accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord.</p>		
<p>Ils sont agréés par l'autorité administrative, dans les conditions prévues par le dernier alinéa de l'article L. 6332-1, au titre d'une ou plusieurs des catégories suivantes :</p>	<p>2° À la fin du quatrième alinéa, les mots : « au titre d'une ou plusieurs catégories suivantes » sont remplacés par les mots : « pour collecter les contributions mentionnées au chapitre I^{er} » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de dix salariés ;</p>	<p>3° Les 1° à 5° sont abrogés.</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
<p>2° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de dix à moins de cinquante salariés ;</p>			
<p>3° Pour les contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant au moins cinquante salariés ;</p>			
<p>4° Pour les contributions dues au titre de la professionnalisation ;</p>			
<p>5° Pour les contributions dues au titre du congé individuel de formation.</p>			
<p>Ils sont gérés paritairement.</p>			
<p>Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises.</p>			
<p>LIVRE III La formation professionnelle continue</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">TITRE III Financement de la formation professionnelle continue CHAPITRE II Organismes collecteurs agréés Section 3 Organismes agréés au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.</p>	<p>X. – L'intitulé de la section 3 du chapitre II du titre III est ainsi rédigé: « Organismes collecteurs paritaires agréés pour la prise en charge de la professionnalisation et du compte personnel de formation ».</p>	<p>11° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6332-14. – Les organismes collecteurs paritaires agréés au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 6325-13 et L. 6325-23 sur la base de forfaits horaires déterminés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.</p>	<p>XI. – Au premier alinéa de l'article L. 6332-14, les mots : « au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation » sont supprimés.</p>	<p>12° Alinéa sans modification</p>	
<p>À défaut d'un tel accord, un montant forfaitaire horaire est déterminé par décret.</p>			
<p>La convention ou l'accord collectif mentionné au premier alinéa détermine des forfaits horaires spécifiques pour les contrats de professionnalisation conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.</p>			
<p>Les organismes collecteurs paritaires agréés</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent poursuivre la prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des bénéficiaires du contrat prévu à l'article L. 6325-5 dans les cas de rupture du contrat définis aux articles L. 1233-3 et L. 1243-4 et dans les cas de redressement ou de liquidation judiciaires de l'entreprise.</p>	<p>Art. L. 6332-15. – Les organismes collecteurs paritaires agréés mentionnés à l'article L. 6332-14 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de dix salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur de bénéficiaires des contrats de professionnalisation ou des périodes de professionnalisation. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale déterminés par décret.</p>	13° Alinéa sans modification	
<p>Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales déterminés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. Cette prise en charge fait l'objet d'un plafond spécifique lorsque les contrats de professionnalisation sont conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.</p>	<p>XII. – Au deuxième alinéa de l'article L. 6332-15, après le mot : « décret, », sont insérés les mots : « les dépenses engagées par l'entreprise pour la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage ainsi que ».</p>		
<p>Ces organismes peuvent également prendre en</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>charge, dans les mêmes conditions, une partie des dépenses de tutorat externe à l'entreprise engagées pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, les personnes qui ont été suivies par un référent avant la signature du contrat de professionnalisation et les personnes qui n'ont exercé aucune activité professionnelle à plein temps et en contrat à durée indéterminée au cours des trois années précédant la signature du contrat de professionnalisation.</p>	<p>XIII. – Après l'article L. 6332-16, il est inséré un article L. 6332-16-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6332-16-1. – Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 6332-14 peuvent également concourir à la prise en charge :</p> <p>« 1° Des coûts de formation liés à la mise en œuvre des périodes de professionnalisation mentionnées à l'article L. 6324-1 ;</p> <p>« 2° Des coûts de la formation liés à la mise en œuvre du compte personnel de formation ;</p> <p>« 3° De tout ou partie des coûts pédagogiques et des frais annexes de la formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi mentionnée aux articles L. 6326-1 et L. 6326-3 ».</p>	<p>14° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6332 16 1. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6332-19. – Le fonds paritaire de sécurisation</p>	<p>XIV. – L'article L. 6332-19 est ainsi modifié :</p>	<p>15° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
des parcours professionnels dispose des ressources suivantes :	1° Le 1° est ainsi rédigé :	a) Alinéa sans modification	
1° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs de moins de dix salariés calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6322-37 ;	« 1° Un pourcentage de la contribution obligatoire prévue à l'article L. 6331-9, déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 ; »	« 1° Non modifié	
2° Les sommes correspondant à un pourcentage de la participation des employeurs d'au moins dix salariés calculée dans les conditions définies par les premier et troisième alinéas de l'article L. 6331-9 et par l'article L. 6322-37 ;	2° Le 2° est abrogé ;	b) Le 2° est ainsi rédigé :	
3° Les sommes dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation au 31 décembre de chaque année, en tant qu'elles excèdent le tiers de leurs charges comptabilisées au cours du dernier exercice clos selon les règles du plan comptable applicable aux organismes collecteurs paritaires agréés.	3° Au 3°, <u>qui devient le 2°</u> , les mots : « au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation » sont remplacés par les mots : « pour collecter les contributions mentionnées au chapitre I ^{er} du présent titre » ;	c) Au 3°, les mots : ...	
Le pourcentage mentionné aux 1° et 2°, compris entre 5 % et 13 %, est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel émise selon les modalités prévues par un accord conclu entre celles-ci. Un décret définit les conditions dans lesquelles est recueilli et	4° Les cinquième et sixième alinéas sont supprimés ;	d) Alinéa sans modification	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>pris en compte l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé.</p>			
<p>Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement, par accord, au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.</p>			
<p>Dans les professions agricoles visées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, une part des sommes mentionnées aux 1° et 2° du présent article, fixée par arrêté, après avis des organisations nationales d'employeurs et de salariés représentatives de</p>	<p>5° À la première phrase du septième alinéa, les mots : « des sommes mentionnées aux 1° et 2° » sont remplacés par les mots : « de la somme mentionnée au 1° » ;</p>	<p>e) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'agriculture, abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. La part non affectée au fonds paritaire contribue au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi déterminées par un accord entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de l'agriculture. La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et les organisations d'employeurs et de salariés de l'agriculture. En cas de non-utilisation de la totalité des fonds affectés à ces actions, le solde abonde le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.</p>	<p>6° Le huitième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>f) Alinéa sans modification</p>	
<p>Les sommes mentionnées aux 1° et 2° sont versées par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation.</p>	<p>« La somme mentionnée au 1° est versée par l'intermédiaire des organismes collecteurs paritaires agréés pour collecter la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Les sommes mentionnées au 3° sont liquidées par les organismes collecteurs paritaires agréés et versées spontanément au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.</p>	<p>7° Aux neuvième et dixième alinéas, la référence : « 3° » est remplacée par la référence : « 2° ».</p>	<p>g) Alinéa sans modification</p>	
<p>À défaut de versement au 30 avril de l'année suivant la clôture de l'exercice, le recouvrement des ressources mentionnées au 3° est effectué par le comptable public compétent de la direction générale des finances publiques.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Ces impositions sont recouvrées sur la base de la notification faite audit comptable par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.</p>	<p>XV. – L'article L. 6332-20 est abrogé.</p>	<p>16° Alinéa sans modification</p>	
<p>Elles sont recouvrées selon les mêmes procédures et sous les mêmes sanctions, garanties, sûretés et privilèges que les taxes sur le chiffre d'affaires. Les réclamations sont présentées, instruites et jugées selon les règles applicables à ces mêmes taxes.</p>			
<p>Un décret fixe les conditions d'application du présent article.</p>			
<p>Art. L. 6332-20. – Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels reçoit également, à l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 6362-12 :</p>			
<p>1° Dans les entreprises de moins de dix salariés, par dérogation à l'article L. 6331-6, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre de la professionnalisation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-6 ;</p>			
<p>2° Dans les entreprises d'au moins dix salariés, par dérogation aux articles L. 6331-13, L. 6331-28 et L. 6331-31, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre de la professionnalisation et sa participation due à ce titre lorsqu'elle a été majorée en application de l'article L. 6331-30.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6332-21. – Les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels permettent :</p>	<p>XVI. – L'article L. 6332-21 est ainsi modifié :</p>	<p>17° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° De contribuer au financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi, au bénéfice de publics dont les caractéristiques sont déterminées par la convention-cadre prévue au présent article ;</p>	<p>1° Au troisième alinéa, les mots : « au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation » sont remplacés par les mots : « pour collecter la contribution mentionnée au chapitre I^{er} du présent titre » et les mots : « d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation » sont remplacés par les mots : « de formations organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>2° D'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour le financement d'actions de professionnalisation et du congé individuel de formation ;</p>	<p>2° Le 3° est ainsi rédigé :</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>3° De contribuer au financement du service visé au premier alinéa de l'article L. 6111-4.</p>	<p>« 3° De contribuer au développement de systèmes d'information concourant au développement de la formation professionnelle » ;</p>	<p>« 3° Non modifié »</p>	
	<p>3° Après le 3°, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>c) Après le 3°, sont insérés des 4° à 6° ainsi rédigés :</p>	
	<p>« 4° De financer les</p>	<p>« 4° Non modifié »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L'affectation des ressources du fonds est déterminée par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, qui reçoivent et prennent en compte, dans des conditions fixées par décret, l'avis des autres organisations syndicales d'employeurs ou employeurs signataires de l'accord constitutif d'un</p>	<p>heures acquises et mobilisées au titre du compte personnel de formation mentionné à l'article L. 6323-1, par des versements, dans le cas mentionné au II de l'article L. 6323-19, aux organismes mentionnés aux articles L. 6333-1 et L. 6333-2, et dans le cas mentionné à l'article L. 6323-22, à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et aux régions ;</p> <p>« 5° De contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de moins de dix salariés organisée dans le cadre du plan de formation par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires agréés, calculés en fonction de la part de ces entreprises parmi les adhérents de l'organisme. »</p>	<p>« 5° Non modifié</p> <p>« 6° (nouveau) Le cas échéant, de contribuer au développement de la formation des salariés des entreprises de dix à quarante-neuf salariés, par le versement complémentaire aux organismes collecteurs paritaires agréés d'une part des sommes versées au fonds en application du 2° de l'article L. 6332-19. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>organisme collecteur paritaire agréé.</p> <p>La déclinaison de cet accord donne lieu à une convention-cadre signée entre l'État et le fonds. Cette convention-cadre peut prévoir une participation de l'État au financement des actions de formation professionnelle mentionnées au 1° du présent article.</p> <p>Cette convention détermine le cadre dans lequel des conventions peuvent être conclues entre le fonds et les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau professionnel ou interprofessionnel, les conseils régionaux ou l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1.</p> <p>Un comité composé des signataires de la convention-cadre assure le suivi de l'emploi des ressources du fonds et en évalue l'impact. Cette évaluation est rendue publique chaque année.</p>	<p>XVII. – L'article L. 6332-22 est ainsi modifié :</p>	<p>d) (<i>nouveau</i>) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Tous les deux ans, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels remet un rapport d'activité au Parlement sur sa contribution au financement de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi en décrivant notamment les actions financées. » ;</p> <p>18° Alinéa sans modification</p> <p>aa) (<i>nouveau</i>) À la fin du premier alinéa, les mots :</p>	
<p>Art. L. 6332-22. – Les versements mentionnés au 2° de l'article L. 6332-21 sont</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>accordés aux organismes collecteurs paritaires agréés dans les conditions suivantes :</p>	<p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » sont supprimés ;</p>	<p>« aux organismes collecteurs paritaires agréés dans les conditions suivantes » sont remplacés par les mots : « à l'organisme collecteur paritaire agréé lorsque » ;</p>	
<p>1° L'organisme collecteur paritaire agréé affecte au moins 50 % des fonds recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, aux contrats de professionnalisation et à des périodes de professionnalisation, dont la durée minimum est définie par décret, visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 ;</p>	<p>2° Au même alinéa, les mots : « à des périodes de professionnalisation, dont la durée minimum est définie par décret, visant des qualifications mentionnées aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 » sont remplacés par les mots : « au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis mentionnées à l'article L. 6332-16 » ;</p>	<p>a) Au 1°, les mots : « recueillis au titre de la professionnalisation, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, » sont remplacés par les mots : « destinés à financer des actions de professionnalisation » et, après la première occurrence du mot : « et », la fin est ainsi rédigée : « au financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation des apprentis mentionnées à l'article L. 6332-16. La part de ces fonds affectés aux contrats de professionnalisation doit être supérieure à un taux déterminé par décret en Conseil d'État ; »</p>	
<p>2° Les fonds recueillis au titre de la professionnalisation par l'organisme collecteur paritaire agréé, déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels,</p>	<p>3° Au troisième alinéa les mots : « , déduction faite de la part versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, »</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>b) Le début du 2° est ainsi rédigé :</p> <p>« 2° Les fonds recueillis par l'organisme collecteur paritaire agréé</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sont insuffisants pour assurer la prise en charge prévue à l'article L. 6332-14.</p>	<p>sont supprimés.</p>	<p>destinés au financement d'actions de professionnalisation sont...(le reste sans changement). » ;</p>	
<p>Art. L. 6332-22-2. Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application de la présente section, notamment :</p>	<p>XVIII. – L'article L. 6332-22-2 est ainsi modifié :</p>	<p>19° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Les modalités de reversement par les organismes collecteurs paritaires agréés des sommes mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 ;</p>	<p>1° Au 1°, les références : « aux 1° et 2° » sont remplacées par la référence « au 1° » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>2° La nature des disponibilités et des charges mentionnées au 3° de l'article L. 6332-19 ;</p>	<p>2° Au 2°, la référence : « 3° » est remplacée par la référence : « 2° » ; °.</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>3° Les conditions dans lesquelles les sommes reçues par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels sont affectées par l'accord mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 6332-21 ;</p>			
<p>4° Les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs paritaires agréés communiquent au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux qu'ils présentent aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des contrôles exercés par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;</p>			
<p>5° Les modalités d'application au fonds paritaire de sécurisation des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>parcours professionnels du principe de transparence prévu au 2° de l'article L. 6332-6 ;</p>			
<p>6° Les règles relatives aux contrôles auxquels est soumis le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 6361-5 ;</p>			
<p>7° Les conditions d'affectation des fonds en l'absence d'accord ou de convention-cadre mentionnés à l'article L. 6332-21 ;</p>			
<p>8° Les conditions dans lesquelles, en l'absence de fonds agréé, les organismes collecteurs paritaires agréés déposent leurs disponibilités sur un compte unique.</p>			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE III Financement de la formation professionnelle continue CHAPITRE III Dispositions pénales</p>	<p>XIX. – Le chapitre III du titre III devient le chapitre IV.</p>	<p>20° Alinéa sans modification</p>	
	<p>XX. – Après le chapitre II du même titre III, il est rétabli un chapitre III ainsi rédigé :</p>	<p>21° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« CHAPITRE III « Organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6333-1. – Des organismes paritaires in-</p>	<p>« Art. L. 6333-1. – Des ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>terprofessionnels à compétence régionale peuvent être agréés par l'autorité administrative pour prendre en charge le congé individuel de formation. L'agrément est accordé en fonction des 1° à 6° du II et du III de l'article L. 6332-1.</p>	<p>... accordé au regard des critères fixés au I de l'article L. 6332-1.</p>	—
	<p>« Art. L. 6333-2. – Lorsqu'un organisme agréé au titre de l'article L. 6332-1 ne relève pas du champ d'application d'accords relatifs à la formation professionnelle continue conclus au niveau interprofessionnel et qu'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs le désigne comme gestionnaire du congé individuel de formation, ou lorsqu'il relève d'un secteur faisant l'objet de dispositions législatives particulières relatives au financement du congé individuel de formation, il peut être agréé également au titre du présent chapitre.</p>	<p>« Art. L. 6333-2. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6333-3. – Les organismes agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation ont pour mission d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée dans l'élaboration de leur projet de formation au titre du congé individuel de formation.</p>	<p>« Art. L. 6333-3. – Non modifié</p>	
	<p>« Pour remplir leur mission, ces organismes :</p>		
	<p>« 1° Concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« 2° Délivrent un conseil en évolution professionnelle défini à l'article L. 6111-6 ;</p> <p>« 3° Accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience ;</p> <p>« 4° Finacent les actions organisées dans le cadre du congé individuel de formation, en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation ;</p> <p>« 5° S'assurent de la qualité des formations financées.</p> <p>« Art. L. 6333-4. – I. – Les organismes mentionnés au présent chapitre peuvent financer, à l'exclusion de toute autre dépense :</p> <p>« 1° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, les dépenses d'information des salariés sur le congé individuel de formation, les dépenses relatives au conseil en évolution professionnelle et les autres dépenses d'accompagnement des salariés et des personnes à la recherche d'un emploi dans le choix de leur orientation professionnelle et dans l'élaboration de leur projet ;</p> <p>« 2° La rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale afférentes, à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations,</p>	—	—
		« Art. L. 6333-4. – I. – Alinéa sans modification	
		« 1° Non modifié	
		« 2° La ...	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>les frais de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;</p> <p>« 3° Le remboursement aux employeurs de moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité de fin de contrat versée en application de l'article L. 1243-8 au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;</p> <p>« 4° Dans les limites fixées par l'autorité administrative, leurs frais de gestion ainsi que les études et recherches sur les formations.</p> <p>« II. – Ils n'assurent aucun financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs. Ces dispositions s'entendent sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction de ces organisations.</p> <p>« Art. L. 6333-5. – Les organismes agréés sur le fondement du présent chapitre bénéficient de sommes, versées par les organismes collecteurs mentionnés au chapitre I^{er} du présent titre, correspondant à un pourcentage de la contribution obligatoire</p>	<p>... transport, de garde d'enfant et d'hébergement ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« II. – Ils ...</p> <p>... d'employeurs. Ces interdictions s'entendent ...</p> <p>... organisations.</p> <p>« Art. L. 6333-5. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6331-8. – Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs sont opérés selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.</p>	<p>prévue à l'article L. 6331-9 déterminé dans les conditions prévues aux articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4.</p>	<p>« Art. L. 6333-6. – Non modifié</p>	
<p>Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs de moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue.</p>	<p>« Art. L. 6333-6. – Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chaque organisme agréé et l'État en application du dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.</p>	<p>« Art. L. 6333-6. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6333-7. – Les incompatibilités mentionnées à l'article L. 6332-2-1 s'appliquent aux administrateurs et salariés des organismes mentionnés au présent chapitre.</p>	<p>« Art. L. 6333-7. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6333-8. – Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par le présent chapitre donnent lieu par l'organisme agréé à un reversement de même montant au Trésor public.</p>	<p>« Art. L. 6333-8. – Les donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme agréé au Trésor public.</p>	
	<p>« Ce reversement est soumis aux dispositions des articles L. 6331-6 et L. 6331-8. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>XXI. – À l'article L. 6331-8 du même code, les mots : « au titre de la participation des » sont remplacés par les mots : « par les » et les mots : « au développement de la formation professionnelle continue » sont remplacés par</p>	<p>22° Le second alinéa de l'article L. 6331-8 est ainsi modifié : a) Les mots : « au titre de la participation des » sont remplacés par les mots : « par les » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6325-12. – La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.</p>	<p>les mots : « en application du présent chapitre ».</p>	<p>b) À la fin, les mots : « au développement de la formation professionnelle continue » sont remplacés par les mots : « en application du présent chapitre » ;</p>	
<p>Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.</p>	<p>XXII. – Après le mot : « agréé », la fin du deuxième alinéa de l'article L. 6325-12 est supprimée ;</p>	<p>23° Alinéa sans modification</p>	
<p>La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.</p>			
<p>Art. L. 6322-21. - La demande de prise en charge du salarié bénéficiaire d'un congé individuel de formation est adressée à l'organisme paritaire agréé auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement de ce congé.</p>	<p>XXIII. – Après le mot : « agréé », la fin de l'article L. 6322-21 est ainsi rédigée : « pour la prise en charge du congé individuel de formation. » ;</p>	<p>24° Alinéa sans modification</p>	
<p>Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation de financement des actions de formation définie à l'article L. 6331-9,</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.</p>	<p>Art. L. 6361-1. – L'État exerce un contrôle administratif et financier sur les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 6331-1 et sur les actions prévues aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 qu'ils conduisent, financées par l'État, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.</p>	<p>XXIV. – À l'article L. 6361-1 et au premier alinéa des articles L. 6362-4 et L. 6362-11, les mots : « collecteurs des » sont remplacés par les mots : « agréés pour collecter ou gérer les » ;</p>	<p>25° Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 6362-4. – Les employeurs justifient de la réalité des actions de formation qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.</p>			
<p>Art. L. 6362-11. – Lorsque les contrôles ont porté sur des prestations de formation financées par l'État, les collectivités territoriales, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution publique mentionnée à</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'article L. 5312-1, les employeurs ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue, l'autorité administrative les informe, chacun pour ce qui le concerne, des constats opérés.</p>	<p>Art. L. 6361-2. – L'État exerce un contrôle administratif et financier sur :</p>	<p>26° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Les activités en matière de formation professionnelle continue conduites par :</p>	<p>XXV. – Au a de l'article L. 6361-2 et à l'article L. 6362-1, les mots : « collecteurs paritaires agréés » sont remplacés par les mots : « paritaires agréés pour collecter ou gérer les fonds de la formation professionnelle continue ».</p>		
<p>a) Les organismes collecteurs paritaires agréés ;</p>			
<p>b) Les organismes habilités à percevoir la contribution de financement mentionnée aux articles L. 6331-48 et L. 6331-54 ;</p>			
<p>c) Les organismes de formation et leurs sous-traitants ;</p>			
<p>d) Les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences ;</p>			
<p>e) Les organismes qui interviennent dans le déroulement des actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ;</p>			
<p>2° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'État concourt par voie de convention, conduites par tout organisme.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6362-1. – L'administration fiscale, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs paritaires agréés, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les collectivités territoriales, les employeurs, les organismes prestataires de formation et les administrations qui financent des actions de formation communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.</p>			
<p>Art. L. 6523-1. – Dans chacun des départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, les fonds versés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ne peuvent être collectés que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles et de toutes les activités relevant de la production agricole.</p>		<p>I bis (<i>nouveau</i>). – L'article L. 6523-1 du même code est ainsi modifié :</p>	
		<p>1° Les mots : « fonds versés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ne peuvent être collectés » sont remplacés par les mots : « contributions mentionnées au chapitre I^{er} du titre III du livre III de la présente partie ne peuvent être collectées » ;</p>	
		<p>2° À la fin, les mots : « secteur du bâtiment et des travaux publics et de la coopération et du développement agricoles et de toutes les activités relevant de la production agricole » sont remplacés par les mots : « champ professionnel des organismes paritaires collecteurs agréés autorisés à collecter dans ces territoires par arrêté conjoint des</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p data-bbox="603 259 646 271">—</p> <p data-bbox="461 936 791 1048">XXVI. – Le présent article entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015. À compter de cette date :</p> <p data-bbox="461 1088 791 1570">1° Les organismes collecteurs paritaires agréés en application des 1° à 4° de l'article L. 6332-7 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la présente loi, sont agréés pour collecter la contribution mentionnée aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du même code, dans leur rédaction issue de la présente loi. Le neuvième alinéa de l'article L. 6332-1 du même code ne leur est pas applicable jusqu'au 31 décembre 2015 ;</p> <p data-bbox="461 1610 791 1877">2° Les organismes collecteurs paritaires agréés en application du 5° de l'article L. 6332-7 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi sont agréés pour prendre en charge le congé individuel de formation.</p> <p data-bbox="461 1917 791 2060">XXVII. – La collecte des contributions dues au titre de l'année 2014 s'achève en 2015, selon les règles en vigueur antérieurement à</p>	<p data-bbox="805 353 1131 443">ministres chargés de la formation professionnelle et de l'outre-mer » ;</p> <p data-bbox="805 477 1131 533">3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p data-bbox="805 566 1131 898">« Un décret détermine les modalités et les critères selon lesquels cette autorisation est accordée, en fonction notamment de la collecte et des services de proximité aux entreprises que les organismes paritaires collecteurs agréés sont en mesure d'assurer sur les territoires concernés. »</p> <p data-bbox="805 936 1131 992">II. – Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="882 1088 1050 1115">1° Non modifié</p> <p data-bbox="882 1610 1050 1637">2° Non modifié</p> <p data-bbox="882 1917 1002 1944">III. – La ...</p> <p data-bbox="805 2007 1131 2060">... règles antérieures à la présente loi.</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 6211-3. – Le développement de l'apprentissage fait l'objet de contrats d'objectifs et de moyens conclus entre :</p> <p>1° L'État ;</p> <p>2° La région ;</p> <p>3° Les chambres consulaires ;</p> <p>4° Une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés.</p> <p>D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats.</p>	<p>l'intervention de la présente loi.</p> <p>CHAPITRE II Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi</p> <p>Article 6</p> <p>I. – L'article L. 6211-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes</p> <p>« Art. L. 6211-3. – Pour le développement de l'apprentissage, la région peut conclure des contrats d'objectifs et de moyens avec :</p> <p>« 1° L'État ;</p> <p>« 2° Les organismes consulaires ;</p> <p>« 3° Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et d'organisations professionnelles d'employeurs représentatives.</p> <p>« D'autres parties peuvent également être associées à ces contrats. »</p>	<p>—</p> <p>Article 5 bis (nouveau)</p> <p>Le Gouvernement présente au Parlement, dans les dix-huit mois suivant la promulgation de la présente loi, un rapport sur la formation professionnelle en outre-mer.</p> <p>CHAPITRE II Apprentissage et autres mesures en faveur de l'emploi</p> <p>Article 6</p> <p>I. – Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6211-3 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6211 3. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Ces contrats doivent intégrer le développement de la mixité professionnelle et des mesures visant à lutter contre la répartition sexuée</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE III Centres de formation d'apprentis et sections d'apprentissage CHAPITRE II Création de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage</p> <p>Art. L. 6232-1. – La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues entre l'État, dans le cas des centres à recrutement national, la région, dans tous les autres cas et :</p> <p>1° Les organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ;</p> <p>2° Les collectivités locales ;</p> <p>3° Les établissements publics ;</p> <p>4° Les chambres de commerce et d'industrie territoriales, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture ;</p> <p>5° Les établissements d'enseignement privés sous contrat ;</p>	<p>II. – Le chapitre II du titre III du deuxième livre II de la sixième partie du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6232-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« La création des centres de formation d'apprentis fait l'objet de conventions conclues, sur le territoire régional, entre la région et : » ;</p> <p>b) Le 2° est ainsi rédigé :</p> <p>« 2° Les autres collectivités locales » ;</p>	<p>des métiers. » ;</p> <p style="text-align: center;"><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>a) Non modifié</p> <p>b) Alinéa sans modification</p> <p>« 2° Les autres collectivités territoriales » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>6° Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs ;</p> <p>7° Les associations ;</p> <p>8° Les entreprises ou leurs groupements ;</p> <p>9° Toute autre personne.</p>	<p>2° L'article L. 6232-2 est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6232-2. – Les conventions créant les centres de formation d'apprentis doivent être conformes à une convention type établie par la région. » ;</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6232-2. – Non modifié</p>	
<p>Les conventions créant les autres centres doivent être conformes à une convention type établie par la région, comportant des clauses obligatoires déterminées par décret en Conseil d'État.</p>			
<p>Art. L. 6232-6. – Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation, au sein d'une section d'apprentissage créée dans les conditions prévues par une convention conclue entre cet établissement, toute personne morale mentionnée à l'article L. 6232-1 et la région.</p>			
<p>Le contenu de la convention est déterminé par décret.</p>	<p>3° À la fin du second alinéa de l'article L. 6232-6, le mot : « décret » est</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6232-7. – Les conventions créant les sections d'apprentissage doivent être conformes à une convention type établie par la région, comportant des clauses à caractère obligatoire.</p>	<p>remplacé par les mots : « la région » ;</p>	<p>5° Après le mot : « région », la fin de l'article L. 6232-7 est supprimée ;</p>	
<p>Art. L. 6232-8. – Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement public ou privé sous contrat ou dans un établissement de formation et de recherche relevant d'un ministère autre que celui chargé de l'éducation au sein d'une unité de formation par apprentissage.</p>	<p>4° À l'article L. 6232-7, les mots : « , comportant des clauses à caractère obligatoire » sont supprimés ;</p>		
<p>Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et un centre de formation d'apprentis.</p>			
<p>Le contenu de la convention est déterminé par décret.</p>	<p>5° À la fin du dernier alinéa de l'article L. 6232-8, le mot : « décret » est remplacé par les mots : « la région » ;</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6241-10. – Les sommes affectées aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage pour lesquels la région a conclu une convention et aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été conclue une convention avec l'État en application de l'article L. 6232-1 sont destinées en priorité aux centres et aux sections :</p>	<p>III. – À l'article L. 6241-10 du même code, les mots : « et aux centres de formation d'apprentis pour lesquels a été conclue une convention avec l'État » sont supprimés.</p>	<p>7° <i>Supprimé</i></p>	
<p>1° Qui n'atteignent pas un montant minimum de ressources par apprenti, par domaine et par niveau de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
formation déterminé par l'autorité administrative ;			
2° Et qui assurent en majorité des formations d'apprentis conduisant au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet d'études professionnelles ou à un diplôme ou titre homologué de niveau équivalent, ou qui dispensent des formations à des apprentis sans considération d'origine régionale.			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE V Inspection et contrôle de l'apprentissage CHAPITRE II Contrôle Section I Contrôle des centres de formation d'apprentis</p>	IV. – Le chapitre II du titre V du livre II de la sixième partie du même code est ainsi modifié :	<i>Alinéa supprimé</i>	
Art. L. 6252-1. – Les centres de formation d'apprentis sont soumis au contrôle pédagogique de l'État et au contrôle technique et financier de l'État pour les centres à recrutement national, de la région pour les autres centres.	1° À l'article L. 6252-1, les mots : « de l'État pour les centres à recrutement national, » et « pour les autres centres » sont supprimés ;	<i>8° Supprimé</i>	
Art. L. 6252-3. – La dénonciation de la convention entraîne la fermeture du centre.			
L'État ou la région peut imposer à l'organisme gestionnaire l'achèvement des formations en cours.	2° Au deuxième et au troisième alinéas de l'article L. 6252-3, les mots : « l'État ou » sont supprimés.	<i>9° Supprimé</i>	
Le cas échéant, l'État ou la région peut désigner un administrateur provisoire chargé d'assurer, pour le			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
compte de l'organisme gestionnaire, l'achèvement des formations en cours.	<p>V. – L'exécution des contrats d'objectifs et de moyens conclus, avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, en application de l'article L. 6211-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable avant cette date, se poursuit jusqu'au 31 décembre 2014.</p> <p>VI. – Dans un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi, les centres de formation d'apprentis créés par convention conclue entre l'État et une ou plusieurs des personnes mentionnées à l'article L. 6232-1 du même code, dans sa rédaction applicable avant cette date, font l'objet d'une nouvelle convention conclue entre la région sur le territoire de laquelle ils sont situés et ces mêmes personnes.</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>III. – Les conventions en cours conclues entre l'État et une ou plusieurs des personnes mentionnées à l'article L. 6232-1 du code du travail produisent des effets et peuvent être reconduites dans les conditions applicables avant l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à la conclusion, le cas échéant, d'une convention entre la région et ces mêmes personnes sur le fondement du même article L. 6232-1, dans sa rédaction résultant de la présente loi. Cette convention s'accompagne d'un transfert de compétences de l'État à la région, dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente loi.</p>	
	<p>Article 7</p>	<p>Article 7</p>	
	<p>I. – Après l'article L. 6221-1 du code du travail, il est inséré un article L. 6221-2 ainsi rédigé :</p>	<p>I (nouveau). – À l'article L. 337-4 du code de l'éducation et à la fin du dernier alinéa de l'article L. 1251-12 du code du travail, la référence : « L. 6222-7 » est remplacée par la référence : « L. 6222-7-1 ».</p> <p>II. – Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6222-1. – Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage.</p>	<p>« Art. L. 6221-2. – Aucune contrepartie financière ne peut être réclamée aux parties au contrat d'apprentissage à l'occasion de sa conclusion, de son enregistrement et de sa rupture. »</p>	<p>1° Le chapitre I^{er} du titre II est complété par un article L. 6221-2 ainsi rédigé :</p>	
<p>Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.</p>	<p>II. – Après l'article L. 6233-1, il est inséré un article L. 6233-1-1 ainsi rédigé :</p>	<p>1° bis (<i>nouveau</i>) L'article L. 6222-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. L. 6233-1-1. – Les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement,</p>	<p>« Art. L. 6221-2. – Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage. » ;</p>	
		<p>« Les jeunes qui atteignent l'âge de quinze ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. » ;</p>	
		<p>2° Alinéa sans modification</p>	
		<p>« Art. L. 6233-1-1. – Sauf accord de la région, les organismes ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6222-2. – La limite d'âge de vingt-cinq ans n'est pas applicable dans les cas suivants :</p>	<p>par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit. »</p> <p>III. – Le 1° de l'article L. 6222-2 est ainsi rédigé :</p>	<p>... soit. » ;</p> <p>3° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;</p>	<p>« 1° Lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ; ».</p>	<p>« 1° Lorsque ...</p> <p>... contrat ou à une ...</p> <p>... précédents ; »</p>	
<p>2° Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;</p>			
<p>3° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;</p>			
<p>4° Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.</p>	<p>IV. – L'article L. 6222-7 devient l'article L. 6222-7-1 et le premier alinéa du même article est ainsi rédigé :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6222-7. – La durée du contrat d'apprentissage est au moins</p>	<p>« La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limi-</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat.</p>	<p>tée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat ».</p>		
<p>Elle peut varier entre un et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.</p>			
<p>Elle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.</p>			
	<p>V. – Il est rétabli un article L. 6222-7 ainsi rédigé :</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6222-7. – Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.</p>	<p>« Art. L. 6222-7. – Non modifié</p>	
	<p>« Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage, pendant laquelle il est régi par le présent titre. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les titres II et III du livre II de la première partie, à l'exception de l'article L. 1221-19. »</p>		
<p>Art. L. 6222-9. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6222-7, la durée du contrat peut varier entre six mois et un an lorsque la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :</p>	<p>VI. – Au premier alinéa de l'article L. 6222-9, la référence : « L. 6222-7 » est remplacée par la référence : « L. 6222-7-1 ».</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° De même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>contrat d'apprentissage ;</p> <p>2° De niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;</p> <p>3° Dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;</p> <p>4° Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.</p> <p>Dans ces cas, le nombre d'heures de formation dispensées dans les centres de formation d'apprentis ne peut être inférieur à celui fixé dans les conditions prévues à l'article L. 6233-- calculé en proportion de la durée du contrat.</p> <p>Art. L. 6222-8. – La durée du contrat d'apprentissage peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti.</p> <p>Cette durée est alors fixée par les cocontractants en fonction de l'évaluation des compétences et après autorisation du service de l'inspection de l'apprentissage compétent. Cette autorisation est réputée acquise dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p> <p>Art. L. 6222-10. – Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti permettant d'adapter la durée du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-8 sont arrêtées par la région lorsque celle-ci est</p>	<p>VII. – Au premier alinéa de l'article L. 6222-8, à l'article L. 6222-10 et au deuxième alinéa de l'article L. 6222-22-1, les mots : « d'apprentissage » sont remplacés par les mots : « ou de la période d'apprentissage ».</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>signataire de la convention de création d'un centre de formation d'apprentis.</p>	<p>Art. L. 6222-22-1. – Un apprenti engagé dans la préparation d'un baccalauréat professionnel peut, à sa demande ou à celle de son employeur, au terme de la première année du contrat, poursuivre sa formation en vue d'obtenir un certificat d'aptitude professionnelle, un certificat d'aptitude professionnelle agricole ou un brevet professionnel agricole.</p> <p>Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle, du certificat d'aptitude professionnelle agricole ou du brevet professionnel agricole appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année.</p> <p>Un avenant au contrat d'apprentissage précisant le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante est signé entre l'apprenti, ou son représentant légal, et l'employeur.</p> <p>Il est enregistré dans les conditions fixées au chapitre IV du présent titre.</p>	<p>8° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6222-9. – Cf. supra</p>	<p>VIII. – Aux premier et dernier alinéas de l'article L. 6222-9, au dernier alinéa de l'article L. 6222-12 et au troisième alinéa de l'article L. 6222-22-1, les mots : « durée du contrat » sont remplacés par les mots : « durée du contrat ou de la période d'apprentissage ».</p>		
<p>Art. L. 6222-12. – Le</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage.</p>	<p>Sauf dérogation accordée dans des conditions déterminées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de trois mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que suit l'apprenti.</p>	<p>En cas de dérogation ou de suspension du contrat pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.</p>	<p>Art. L. 6222-22-1. – Cf. supra</p>
<p>Art. L. 6222-11. – En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée d'un an au plus :</p>	<p>1° Soit par prorogation du contrat initial ;</p> <p>2° Soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.</p>	<p>IX. – Le 1° de l'article L. 6222-11 est complété par les mots : « ou de la période d'apprentissage » ;</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 6222-12-1. – Par dérogation à l'article L. 6222-12, un jeune âgé de seize à vingt-cinq ans, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur,</p>	<p>X. – Le dernier alinéa de l'article L. 6222-12-1 est ainsi rédigé</p>	<p>10° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>suivre en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage une formation visant à l'obtention d'une qualification professionnelle mentionnée à l'article L. 6211-1, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1 et L. 6232-7.</p>			
<p>Il bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p>			
<p>Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise à son intention des stages professionnalisants en entreprise.</p>			
<p>Une même entreprise ne peut accueillir un jeune en stage plus d'une fois par an.</p>			
<p>À tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans et réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.</p>	<p>« À tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6222-18. – Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.</p>			
<p>Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses</p>		<p>10° bis (nouveau) À la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 6222-18, après le mot : « prud'hommes », sont insérés les mots : « , statuant en la forme des référés, » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.</p>			
<p>L'article L. 1242-10 est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.</p>			
<p>Art. L. 6222-37. – En ce qui concerne les personnes handicapées, des aménagements sont apportés aux dispositions des articles :</p>		<p>10° <i>ter</i> (nouveau) L'article L. 6222-37 est complété par un 6° ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. L. 6224-1. – Le contrat d'apprentissage, revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou de son représentant légal, est adressé pour enregistrement à une chambre consulaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>« 6° Et du second alinéa de l'article L. 6222-24, relatif à la durée du temps de travail dans l'entreprise. » ;</p> <p>10° <i>quater</i> (nouveau) À l'article L. 6224-1, les mots : « , revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti ou de son représentant légal, » sont supprimés ;</p>	
<p>Art. L. 6225-2. – En cas d'opposition à l'engagement d'apprentis, l'autorité administrative décide si les contrats en cours peuvent être exécutés jusqu'à leur terme.</p>	<p>XI. – À l'article L. 6225-2 du même code, les mots : « être exécutés jusqu'à leur terme » sont remplacés par les mots : « continuer à être exécutés ».</p>	<p>11° Au premier alinéa de l'article L. 6225-2, les mots : « être exécutés jusqu'à leur terme » sont remplacés par les mots : « continuer à être exécutés » ;</p>	
<p>Il en va de même en cas de transfert des contrats de travail dans le cas prévu à l'article L. 1224-1, en l'absence de déclaration par l'employeur de la nouvelle entreprise.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6225-3. – Lorsque l'auto-rité administrative décide que les contrats en cours ne peuvent être exécutés jusqu'à leur terme, la décision entraîne la rupture des contrats à la date de notification de ce refus aux parties en cause.</p>	<p>XII. – À l'article L. 6225-3 du même code, les mots : « être exécutés jusqu'à leur terme » sont remplacés par les mots : « continuer à être exécutés » et le second alinéa est complété par les mots : « ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage ».</p>	<p>12° L'article L. 6225-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, les mots : « être exécutés jusqu'à leur terme » sont remplacés par les mots : « continuer à être exécutés » ;</p> <p>b) Le second alinéa est complété par les mots : « ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage »</p>	
<p>L'employeur verse aux apprentis les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.</p>			
<p>Art. L. 6225-5. – Dans le délai de quinze jours à compter du constat de l'agent de contrôle, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi se prononce sur la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage.</p>			
<p>Le refus d'autoriser la reprise de l'exécution du contrat d'apprentissage entraîne la rupture de ce contrat à la date de notification du refus aux parties. Dans ce cas, l'employeur verse à l'apprenti les sommes dont il aurait été redevable si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.</p>	<p>XIII. – La seconde phrase du second alinéa de l'article L. 6225-5 est complétée par les mots : « ou jusqu'au terme de la période d'apprentissage ».</p>	<p>13° Alinéa sans modification</p>	
	<p>XIV. – L'article L. 6222-18 est ainsi modifié :</p>	<p>14° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6222-18. – Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties. À défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.</p>	<p>1° Au deuxième alinéa, après les mots : « rupture du contrat », sont insérés les mots : « , pendant le cycle de formation, » et après les mots : « À défaut, la rupture », sont insérés les mots : « du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, » ;</p>	<p>a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– à la première phrase, après le mot : « contrat », sont insérés les mots : « , pendant le cycle de formation, » ;</p> <p>– à la seconde phrase, après le mot : « rupture », sont insérés les mots : « du contrat conclu pour une durée limitée ou, pendant la période d'apprentissage, du contrat conclu pour une durée indéterminée, » ;</p>	
<p>L'article L. 1242-10 est applicable lorsque, après la rupture d'un contrat d'apprentissage, un nouveau contrat est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur pour achever la formation.</p>	<p>2° Au troisième alinéa, les mots : « L'article L. 1242-10 est applicable » sont remplacés par les mots : « Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables ».</p>	<p>b) Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les articles L. 1221-19 et L. 1242-10 sont applicables lorsque... (le reste sans changement). » ;</p>	
<p>Art. L. 6223-8. – L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.</p>	<p>XV. – L'article L. 6223-8 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>15° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Un accord collectif peut définir les modalités de mise en œuvre et de prise en charge de ces formations. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>Article 8</p>	<p>Article 8</p>	
	<p>L'article L. 6231-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6231-1. – Les</p>	<p>« Art. L. 6231-1. –</p>	<p>« Art. L. 6231-1. –</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
centres de formation d'apprentis dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle.	<p>Les centres de formation d'apprentis :</p> <p>« 1° Dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle ;</p> <p>« 2° Assurent la cohérence entre la formation dispensée au sein du centre de formation d'apprentis et celle dispensée au sein de l'entreprise en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;</p> <p>« 3° Développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;</p> <p>« 4° Assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;</p> <p>« 5° Apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Dispensent ...</p> <p>... elle dans un objectif de progression sociale ;</p> <p>« 1° bis (nouveau) Concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté dans la société contemporaine de l'information et de la communication ;</p> <p>« 2° Assurent ...</p> <p>... l'entreprise, en particulier ...</p> <p>... d'apprentissage ;</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Apportent...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage. »	... pour prévenir ou résoudre d'apprentissage. » « 6° (nouveau) Favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la sexualisation des métiers ; « 7° (nouveau) Encouragent la mobilité internationale des apprentis, notamment dans le cadre des programmes de l'Union européenne. » II (nouveau). – Supprimé Article 8 bis (nouveau) Après l'article L. 6231-4-1 du même code, il est inséré un article L. 6231-4-2 ainsi rédigé : « Art. L. 6231-4-2. – La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements. »	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6233-1. – Les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis ou d'une section d'apprentissage ne peuvent être supérieures à un maximum correspondant au produit du nombre d'apprentis inscrits par leurs coûts de formation définis dans la convention prévue à l'article L. 6232-1.</p>	<p style="text-align: center;">Article 9</p> <p>I. – Au premier alinéa de l'article L. 6233-1 du code du travail, les mots : « définis dans la convention prévue à l'article L. 6232-1 » sont supprimés. Cet alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Dans le cadre de la convention prévue au I de l'article L. 6232-1, ces coûts sont déterminés, par la région, par la collectivité territoriale de Corse et le département de Mayotte, par spécialité et par niveau de diplôme préparé, selon une méthode de calcul proposée par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et fixée par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. »</p>	<p style="text-align: center;">Article 9</p> <p>I. – Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p style="padding-left: 40px;">1° Le premier alinéa de l'article L. 6233-1 est ainsi modifié :</p> <p style="padding-left: 80px;">a) À la fin, les mots : « définis dans la convention prévue à l'article L. 6232-1 » sont supprimés ;</p> <p style="padding-left: 80px;">b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p style="padding-left: 40px;">« Dans le cadre de la convention mentionnée à l'article L. 6232-1 ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles et fixée ...</p> <p style="padding-left: 40px;">... professionnelle. » ;</p>	
<p>Lorsque les ressources annuelles d'un centre de formation d'apprentis sont supérieures à ce montant maximum, les sommes excédentaires sont reversées au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.</p>	<p>II. – L'article L. 6241-2 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>2° Après l'article L. 6241-2, il est inséré un article L. 6241-3 ainsi rédigé :</p>	
<p>Art. L. 6241-2. – La fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'apprentissage est dénommée quota. Le montant de cette fraction est déterminé par décret.</p> <p>Une part de ce quota, dont le montant est également déterminé par décret, est versée au Trésor public par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II.</p> <p>Après versement au Trésor de la part prévue au deuxième alinéa, l'employeur peut se libérer du versement du solde du quota en apportant des concours financiers dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6.</p>	<p>« Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 transmettent à chaque région, à la collectivité territoriale de Corse ou au département de Mayotte une proposition de répartition sur leur territoire des fonds du solde du quota non affectés par les entreprises. Après concertation au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3, le président du conseil régional, du conseil exécutif de Corse ou du conseil général du Département de Mayotte informe les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage de ses observations et propositions de répartition des fonds non affectés par les entreprises. À l'issue de cette procédure, dont les délais sont précisés par décret, les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage procèdent au versement des sommes aux centres de formation</p>	<p>« Art. L. 6241-3. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6241-4. – Lorsqu'il emploie un apprenti, l'employeur apporte un concours financier au centre de formation ou à la section d'apprentissage où est inscrit cet apprenti, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II.</p>	<p>d'apprentis et aux sections d'apprentissage. »</p> <p>III. – À l'article L. 6241-4 du même code :</p> <p>1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>3° L'article L. 6241-4 est ainsi modifié :</p>	
<p>Le montant de ce concours s'impute sur la fraction prévue à l'article L. 6241-2. Il est au moins égal, dans la limite de cette fraction, au coût par apprenti fixé par la convention de création du centre de formation d'apprentis ou de la section d'apprentissage, tel qu'il est défini à l'article L. 6241-10. A défaut de publication de ce coût, le montant de ce concours est égal à un montant forfaitaire fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.</p>	<p>« Lorsqu'il apporte son concours financier à plusieurs centres de formation ou sections d'apprentissage, il le fait par l'intermédiaire d'un seul de ces organismes. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6241-5. – Les concours financiers apportés, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, aux écoles d'enseignement technologique et professionnel qui ont bénéficié au 12 juillet 1977 d'une dérogation au titre du régime provisoire prévu par l'article L. 119-3 alors en vigueur, sont exonérés de la taxe d'apprentissage et imputés sur la fraction prévue</p>	<p>2° Au deuxième alinéa, les mots : « au moins » sont supprimés et les mots : « tel qu'il est défini à l'article L. 6241-10 » sont remplacés par les mots : « selon les modalités prévues par l'article L. 6233-1 ».</p>	<p>b) La deuxième phrase du second alinéa est ainsi modifiée :</p> <p>– les mots : « au moins » sont supprimés ;</p> <p>– à la fin, les mots : « tel qu'il est défini à l'article L. 6241-10 » sont remplacés par les mots : « selon les modalités prévues à l'article L. 6233-1 » ;</p>	
	<p>IV. – À l'article L. 6241-5, les mots : « par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage » sont remplacés par les mots : « dans les conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6241-2 ».</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
à l'article L. 6241-2.	<p>V. – À l'article L. 6241-6, les mots : « par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II » sont remplacés par les mots : « dans les conditions mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6241-2 ».</p>	5° Alinéa sans modification	
<p>Art. L. 6241-6. – Les employeurs relevant du secteur des banques et des assurances où existaient, avant le 1^{er} janvier 1977, des centres de formation qui leur étaient propres, sont exonérés de la fraction prévue à l'article L. 6241-2 s'ils apportent des concours financiers à ces centres, par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II et s'engagent à assurer à leurs salariés entrant dans la vie professionnelle et âgés de vingt ans au plus, une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.</p>	<p>VI. – L'article L. 6242-1 est ainsi rédigé :</p>	6° Alinéa sans modification	
<p>Art. L. 6242-1. – Peuvent être habilités à collecter, sur le territoire national, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, les syndicats, groupements professionnels ou associations à compétence nationale :</p>	<p>« Art. L. 6242-1. – I. – Les organismes mentionnés à l'article L. 6332-1 <u>et agréés au titre du 1°, 2°, 3° ou 4° de l'article L. 6332-7</u> peuvent être habilités par l'État à collecter, sur le territoire national, et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.</p>	<p>« Art. L. 6242-1. – I. – Les l'article L. 6332-1 peuvent ...</p>	
<p>1° Soit ayant conclu une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative définissant les conditions de leur participation à l'amélioration des premières</p>	<p>« Ils répartissent les fonds collectés non affectés par les entreprises conformément aux dispositions de l'article L. 6241-2 et selon des</p>	Alinéa sans modification	
		... recevoir.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>formations technologiques et professionnelles, et notamment l'apprentissage, pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir et financer des actions de promotion en faveur de la formation initiale technologique et professionnelle ;</p>	<p>modalités fixées par décret.</p>		
<p>2° Soit agréés par l'autorité administrative pour les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.</p>	<p>« II. – Les organismes mentionnés au I peuvent conclure une convention-cadre de coopération avec l'autorité administrative définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. »</p>	<p>« II. – Les organismes mentionnés au I, le cas échéant conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité, peuvent conclure avec l'autorité administrative une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage. Les fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, à l'exclusion de la fraction mentionnée à l'article L. 6241-2, concourent au financement de ces conventions, dans des conditions fixées par décret. » ;</p>	
<p>Art. L. 6242-2. – Sont habilités à collecter des versements, donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant leur siège social ou un établissement dans la région et à les reverser aux établissements autorisés à la recevoir :</p>	<p>VII. – L'article L. 6242-2 est ainsi rédigé :</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6242-2. – Une convention entre chambres consulaires régionales définit les modalités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage au niveau régional. Cette convention désigne la chambre consulaire régionale qui, après habilitation par l'autorité administrative, collecte les versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage, auprès des entreprises ayant</p>	<p>« Art. L. 6242-2. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>1° Les chambres consulaires régionales ou, à défaut, les groupements interconsulaires ou, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, une seule chambre consulaire, par décision de l'autorité administrative ;</p> <p>2° Les syndicats, groupements professionnels ou associations, à vocation régionale, agréés par décision de l'autorité administrative.</p>	<p>leur siège social ou un établissement dans la région et les reverse aux établissements autorisés à les recevoir.</p> <p>« Elle prévoit, le cas échéant, la délégation à des chambres consulaires de la collecte et de la répartition des fonds affectés de la taxe d'apprentissage. Dans ce cas, une convention de délégation est conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle. »</p>	<p>8° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6242-3-1. – L'entreprise verse à un organisme collecteur unique parmi ceux mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 l'intégralité de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts dont elle est redevable, sous réserve des dispositions de l'article 1599 ter J de ce code. »</p> <p>... code. »</p>	
<p>Art. L. 6242-4. – Il est interdit de recourir à un tiers pour collecter ou répartir des versements exonérateurs de la taxe d'apprentissage.</p> <p>Toutefois, la collecte peut être déléguée dans le cadre d'une convention</p>	<p>VIII. – Après l'article L. 6242-3, il est inséré un article L. 6242-3-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6242-3-1. – L'entreprise verse à un organisme collecteur unique parmi ceux mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 l'intégralité de la taxe d'apprentissage et de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts dont elle est redevable, sous réserve des dispositions de l'article 1599 ter J de ce code. »</p> <p>IX. – Au second alinéa de l'article L. 6242-4, les mots : « la collecte peut être</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
conclue après avis du service chargé du contrôle de la formation professionnelle.	déléguée » sont remplacés par les mots : « les organismes mentionnés au I de l'article L. 6242-1 peuvent, dans des conditions définies par décret, déléguer la collecte et la répartition des fonds affectés de la taxe d'apprentissage ».		
	X. – L'article L. 6242-6 devient l'article L. 6242-10.	10° Alinéa sans modification	
	XI. – Après l'article L. 6242-5, sont insérés des articles L. 6242-6 à L. 6242-9 ainsi rédigés :	11° Alinéa sans modification	
	« Art. L. 6242-6. – Une convention triennale d'objectifs et de moyens est conclue entre chacun des organismes collecteurs habilités mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 et l'État. Elle définit les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'organisme collecteur habilité. Les parties signataires assurent son suivi et réalisent une évaluation à l'échéance de la convention.	« Art. L. 6242-6. – Non modifié	
	« Lorsque l'organisme collecteur habilité est un organisme collecteur paritaire agréé mentionné à l'article L. 6242-1, les modalités de son financement et de la mise en œuvre de ses missions sont intégrées à la convention mentionnée au dernier alinéa de l'article L. 6332-1-1.		
	« Art. L. 6242-7. – Lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un centre de formation d'apprentis, une unité ou une section d'apprentissage, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié	« Art. L. 6242-7. – Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	dans un organisme collecteur habilité ou son délégataire.	« Art. L. 6242-8. – Non modifié	—
	« Art. L. 6242-8. – Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage à activités multiples tiennent une comptabilité distincte pour leur activité de collecte des versements donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.		
	« Art. L. 6242-9. – Les biens de l'organisme collecteur habilité qui cesse son activité sont dévolus, sur décision de son conseil d'administration, à un organisme de même nature mentionné aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2.	« Art. L. 6242-9. – Non modifié	
	« Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel.		
	« À défaut, les biens sont dévolus à l'État. »		
	XII. – La validité de l'habilitation, en cours à la date de la publication de la présente loi, d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage expire à la date de la délivrance de la nouvelle habilitation et au plus tard le 31 décembre 2015.	II. – Alinéa sans modification	
	Les biens des organismes collecteurs dont l'habilitation n'est pas renouvelée sont dévolus dans les conditions fixées à l'article L. 6242-9 du code du travail avant le 31 décembre 2016.	Alinéa sans modification	
LIVRE II L'apprentissage TITRE IV	XIII. – Après la sec-	III. – Le chapitre I ^{er} du	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">Financement de l'apprentissage CHAPITRE I^{ER} Taxe d'apprentissage Section 4</p> <p>Art. L. 6241-2. – La fraction de la taxe d'apprentissage réservée au développement de l'apprentissage est dénommée quota. Le montant de cette fraction est déterminé par décret.</p> <p>Une part de ce quota,</p>	<p>tion IV du chapitre I^{er} du titre IV du livre II du même code, il est ajouté une section 5 intitulée « Dispositions applicables aux employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle » et ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Section 5 « Dispositions applicables aux employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 6241-12-1. – Par dérogation au présent chapitre, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir, pour ces employeurs, le versement de la taxe d'apprentissage à un seul organisme collecteur de la taxe d'apprentissage mentionné au I de l'article L. 6242-1. »</p>	<p>titre IV du livre II de la sixième partie du code du travail est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 6241-13. – Par ...</p> <p>... secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré, pour lesquels ...</p> <p>.... L. 6242-1. »</p> <p style="text-align: center;">Article 9 bis (nouveau)</p> <p style="text-align: center;">I. – L'article L. 6241-2 du code du travail est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>dont le montant est également déterminé par décret, est versée au Trésor public par l'intermédiaire d'un des organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés au chapitre II.</p> <p>Après versement au Trésor de la part prévue au deuxième alinéa, l'employeur peut se libérer du versement du solde du quota en apportant des concours financiers dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6.</p>		<p>a) Le dernier alinéa est complété par les mots : « pour un total ne pouvant dépasser 21 % du montant de la taxe d'apprentissage due » ;</p> <p>b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le total des dépenses libératoires effectuées par l'employeur au titre de l'article L. 6241-8 ne peut pas dépasser 23 % du montant de la taxe d'apprentissage due. »</p> <p>II. – Le présent article s'applique à la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014.</p> <p>Toutefois, les exonérations attachées aux concours financiers réalisés dans les conditions prévues aux articles L. 6241-4 à L. 6241-6 du code du travail et aux dépenses de formations technologiques et professionnelles initiales réalisées dans les conditions de l'article 1^{er} de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles, entre le 1^{er} janvier 2014 et le dernier jour</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	du mois de la publication de la présente loi, sont maintenues.	—
		Article 9 ter (nouveau)	
		I. – Le chapitre I ^{er} du titre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :	
		1° La section 2 est complétée par des articles L. 6241-8 et L. 6241-9 ainsi rétablis :	
		« Art. L. 6241-8. – Sous réserve d'avoir satisfait aux dispositions de l'article L. 6241-1 et de respecter la répartition de la taxe d'apprentissage fixée à l'article L. 6241-2, les employeurs mentionnés au 2 de l'article 1599 ter A du code général des impôts bénéficient d'une exonération totale ou partielle de cette taxe à raison des dépenses réellement exposées en vue de favoriser les formations technologiques et professionnelles initiales.	
		« En dehors de l'apprentissage, les formations technologiques et professionnelles initiales sont celles qui, délivrées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation. Ces formations sont dispensées, à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime, par des établissements gérés par des organismes à but non lucratif.	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	—	—
		<p>« Sont habilités à percevoir la part de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au premier alinéa du présent article :</p>	
		<p>« 1° Les établissements publics d'enseignement du second degré ;</p>	
		<p>« 2° Les établissements privés d'enseignement du second degré sous contrat d'association avec l'État, mentionnés à l'article L. 442-5 du code de l'éducation et à l'article L. 813-1 du code rural et de la pêche maritime ;</p>	
		<p>« 3° Les établissements publics d'enseignement supérieur ;</p>	
		<p>« 4° Les établissements gérés par une chambre consulaire ;</p>	
		<p>« 5° Les établissements privés relevant de l'enseignement supérieur gérés par des organismes à but non lucratif.</p>	
		<p>« Art. L. 6241-9. – Par dérogation à l'article L. 6241-8, peuvent également bénéficier de la part de la taxe d'apprentissage mentionnée au même article, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté, les établissements, organismes et services suivants :</p>	
		<p>« 1° Les écoles de la deuxième chance, mentionnées à l'article L. 214-14 du code de l'éducation, les établissements publics d'insertion de la défense,</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	— <p data-bbox="805 353 1129 629">mentionnés à l'article L. 130-1 du code du service national, et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification ;</p> <p data-bbox="805 663 1129 1205">« 2° Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation ;</p> <p data-bbox="805 1238 1129 1417">« 3° Les établissements ou services mentionnés aux a et b du 5° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;</p> <p data-bbox="805 1451 1129 1697">« 4° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du même article L. 312-1 ;</p> <p data-bbox="805 1731 1129 1977">« 5° Les organismes mentionnés à l'article L. 6111-5 du présent code reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie défini à l'article L. 6111-3 ;</p> <p data-bbox="805 2011 1129 2060">« 6° Les organismes figurant sur une liste établie</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	— <p data-bbox="805 353 1129 622">par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.</p> <p data-bbox="805 663 1129 1081">« La liste des formations dispensées par les établissements et organismes mentionnés à l'article L. 6241-8 et au présent article est fixée chaque année par arrêté du représentant de l'État dans la région, après concertation au sein du bureau mentionné à l'article L. 6123-3. Cette liste comprend les organismes mentionnés au 6° du présent article. » ;</p> <p data-bbox="805 1122 1129 1178">2° L'article L. 6241-10 est ainsi rédigé :</p> <p data-bbox="805 1218 1129 1328">« Art. L. 6241-10. – Entrent seuls en compte pour les exonérations mentionnées à l'article L. 6241-8 :</p> <p data-bbox="805 1368 1129 1637">« 1° Les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire des écoles et des établissements en vue d'assurer les actions de formations initiales hors apprentissage ;</p> <p data-bbox="805 1677 1129 2060">« 2° Les subventions versées aux établissements mentionnés à l'article L. 6241-8, y compris sous forme de matériels à visée pédagogique de qualité conforme aux besoins de la formation en vue de réaliser des actions de formations technologiques et professionnelles initiales. Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	<p>mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 proposent l'attribution de ces subventions selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État ;</p>	—
		<p>« 3° Les frais de stage organisés en milieu professionnel en application des articles L. 331-4 et L. 612-8 du code de l'éducation, dans la limite d'une fraction, définie par voie réglementaire, de la taxe d'apprentissage due ;</p>	
		<p>« 4° Les subventions versées au centre de formation d'apprentis ou à la section d'apprentissage au titre du concours financier obligatoire mentionné à l'article L. 6241-4 du présent code et en complément du montant déjà versé au titre du solde du quota mentionné à l'article L. 6241-2, lorsque le montant de cette fraction est inférieur à celui des concours financiers obligatoires dus à ce centre de formation d'apprentis ou à cette section d'apprentissage. »</p>	
		<p>II. – La loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles est ainsi modifiée :</p>	
		<p>1° L'article 1^{er} est abrogé ;</p>	
		<p>2° À l'article 2, la référence : « à l'article 1^{er} » est remplacée par les références : « aux articles L. 6241-8 à L. 6241-10 du code du travail » et les références : « 226 bis, 227 et 228 à 230 B » sont remplacées par les références : « 1599 ter E, 1599 ter F et 1599 ter H à</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	<p>1599 ter J » ;</p> <p>3° L'article 3 est abrogé ;</p> <p>4° Au premier alinéa de l'article 9, la référence : « 224 » est remplacée par la référence : « 1599 ter A ».</p> <p>III. – À l'article L. 361-5 du code de l'éducation, la référence : « 1^{er} de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles » est remplacée par la référence : « L. 6241-8 du code du travail ».</p> <p>IV. – Au 3° de l'article L. 3414-5 du code de la défense, la référence : « du II de l'article 1^{er} de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 sur la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles » est remplacée par la référence : « de l'article L. 6241-10 du code du travail ».</p> <p>V. – Les I à IV s'appliquent à la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter de 2014.</p> <p>Toutefois, l'exonération attachée aux dépenses de formations technologiques et professionnelles initiales engagées entre le 1^{er} janvier 2014 et le dernier jour du mois suivant la publication de la présente loi en application de l'article 1er de la loi n° 71-578 du 16 juillet 1971 précitée, dans sa rédaction antérieure à la présente loi,</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 5121-8. – Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés bénéficient d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues à l'article L. 5121-17 et qu'en outre :</p>	<p>Article 10</p>	<p>est maintenue.</p> <p>Article 10</p> <p>I. – La cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :</p> <p>1° A (<i>nouveau</i>) À l'article L. 5121-7, les références : « aux I à V de » sont remplacées par le mot : « à » ;</p> <p>1° B (<i>nouveau</i>) L'article L. 5121-8 est ainsi modifié :</p>	
<p>1° Elles sont couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe respectant les articles L. 5121-10 et L. 5121-11. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les accords peuvent être conclus dans les conditions prévues aux articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;</p>		<p>a) À la fin du premier alinéa, les mots : « et qu'en outre : » sont supprimés ;</p>	
<p>2° A défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux ou dans</p>		<p>b) Les 1° à 3° sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Elles sont soumises à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11 ou lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>lesquelles une négociation a été engagée dans les conditions prévues à l'article L. 2232-21, l'employeur a élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à l'article L. 5121-12 ;</p>		<p>L. 5121-12 ou lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11. » ;</p>	
<p>3° A défaut d'accord collectif ou de plan d'action, elles sont couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 et L. 5121-11.</p>		<p>1° C (nouveau) L'article L. 5121-14 est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 5121-14. – Lorsque l'autorité administrative compétente constate qu'une entreprise ou un établissement public mentionnés à l'article L. 5121-9 ne sont pas couverts par un accord collectif ou un plan d'action, ou sont couverts par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.</p>		<p>a) Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>En cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, la pénalité prévue à l'article</p>		<p>« Lorsqu'elle constate qu'une entreprise mentionnée à l'article L. 5121-8 n'est pas couverte par un accord collectif ou un plan d'action ou un accord de branche étendu, ou est couverte par un accord collectif ou un plan d'action non conforme aux articles L. 5121-10 à L. 5121-12, elle met en demeure l'entreprise de régulariser sa situation. » ;</p>	
		<p>b) À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « à l'article » sont</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 5121-9 s'applique. Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent code. Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.</p> <p>.....</p>		remplacés par la référence : « aux articles L. 5121-8 et » ;	
<p>Art. L. 5121-14. – I.– Les entreprises mentionnées aux articles L. 5121-7 et L. 5121-8 bénéficient d'une aide, pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>remplissent les conditions cumulatives suivantes :</p> <p>.....</p>			
<p>VI. — Pour les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-8 couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou par un plan d'action, l'aide est accordée, après validation par l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action, pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente de l'accord collectif ou du plan d'action. Pour les entreprises mentionnées au même article couvertes par un accord de branche étendu, l'aide est accordée pour les embauches réalisées à compter de la date de transmission à l'autorité administrative compétente du diagnostic mentionné à l'article L. 5121-10.</p>		<p>1° D (<i>nouveau</i>) Le VI de l'article L. 5121-17 est abrogé ;</p>	
<p>Art. L. 5121-18. — Les entreprises mentionnées à l'article L. 5121-7 bénéficient également d'une aide lorsque le chef d'entreprise, âgé d'au moins cinquante-sept ans, embauche un jeune, dans les conditions prévues au 1° du I de l'article L. 5121-17, dans la perspective de lui transmettre l'entreprise.</p>	<p>I. — À l'article L. 5121-18 du code du travail, après le mot : « jeune », sont insérés les mots : « âgé de moins de trente ans » et les mots : « dans les conditions » sont remplacés par les mots : « en respectant les autres conditions ».</p>	<p>1° À l'article L. 5121-18, les mots : « , dans les conditions » sont remplacés par les mots : « âgé de moins de trente ans, en respectant les autres conditions » ;</p>	
<p>CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE I^{ER} Les dispositifs en faveur de l'emploi TITRE III Aides à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi CHAPITRE V Dispositions pénales</p>	<p>II. — Le chapitre V du titre III du livre I^{er} devient le chapitre VI.</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>III. – Il est rétabli au titre III du livre I^{er} de la cinquième partie un chapitre V ainsi rédigé :</p>	<p>3° Après le chapitre IV du même titre III, il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :</p>	
	<p>« CHAPITRE V « Périodes de mise en situation en milieu professionnel</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 5135-1. – Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :</p>	<p>« Art. L. 5135-1. – Alinéa sans modification</p>	
	<p>« 1° Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	
	<p>« 2° Soit de confirmer un projet professionnel ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	
	<p>« 3° Soit d'acquérir de nouvelles compétences ;</p>	<p>« 3° <i>Supprimé</i></p>	
	<p>« 4° Soit d'initier une démarche de recrutement.</p>	<p>« 4° Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 5135-2. – Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé sous réserve d'être prescrites par l'un des organismes suivants :</p>	<p>« Art. L. 5135-2. – Non modifié</p>	
	<p>« 1° L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ;</p>		
	<p>« 2° Les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 ;</p>		
	<p>« 3° Les organismes mentionnés au 1° bis de l'article L. 5311-4 ;</p>		
	<p>« 4° Les organismes mentionnés au 2° du même</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>article L. 5311-4.</p> <p>« Art. L. 5135-3. – Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.</p> <p>« Art. L. 5135-4. – Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur de la mesure mentionné à l'article L. 5135-2 et la structure d'accompagnement lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur. Un décret détermine les modalités de conclusion de cette convention et son contenu.</p> <p>« Art. L. 5135-5. – Une période de mise en situation en milieu professionnel dans une même structure ne peut être supérieure à une durée définie par décret.</p> <p>« Art. L. 5135-6. – La personne effectuant une période de mise en situation en milieu professionnel suit les règles applicables aux salariés de la structure dans laquelle s'effectue la mise en situation pour ce qui a trait :</p> <p>« 1° Aux durées quotidiennes et hebdomadaires de présence ;</p> <p>« 2° À la présence de nuit ;</p>	<p>« Art. L. 5135-3. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 5135-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 5135-5. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 5135-6. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 5132-5. – Les entreprises d’insertion concluent avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l’article L. 1242-3.</p>	<p>« 3° Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;</p>	<p>« Art. L. 5135-7. – Non modifié</p>	
<p>Ces contrats peuvent, aux fins de développer l’expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d’immersion auprès d’un autre employeur dans les conditions prévues à l’article L. 8241-2. Un décret</p>	<p>« 4° À la santé et à la sécurité au travail.</p>	<p>« Art. L. 5135-7. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 5135-7. – Aucune convention de mise en situation en milieu professionnel ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l’activité de la structure d’accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d’absence ou de suspension de son contrat de travail.</p>	<p>« Art. L. 5135-7. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 5135-8. – Le bénéficiaire d’une période de mise en situation en milieu professionnel bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1, L. 1152-1 et L. 1153-1, dans les mêmes conditions que les salariés. »</p>	<p>« Art. L. 5135-8. – Non modifié</p>	
	<p>IV. – L’article L. 5132-5 est ainsi modifié :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « d’immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et à la fin de</p>	<p>a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié : – à la première phrase, les mots : « d’immersion » sont remplacés par les mots :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.</p>	<p>la phrase, sont ajoutés les mots : « et au chapitre V du présent titre » ;</p> <p>2° La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;</p>	<p>« de mise en situation en milieu professionnel » et la référence : « et au chapitre V du présent titre » est ajoutée ;</p> <p>– la seconde phrase est supprimée ;</p>	
<p>La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.</p>			
<p>Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.</p>			
<p>À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>			
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>			
<p>La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p> <p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p> <p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p> <p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p> <p>Art. L. 5132-11-1. – Les associations intermédiaires peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières</p>	<p>3° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
	<p>4° Au dernier alinéa, les mots : « évaluation en milieu de travail » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel ».</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
	<p>V. – L'article L. 5132-11-1 est ainsi modifié :</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.</p>	<p>1° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et à la fin de la phrase, sont ajoutés les mots : « et au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– à la première phrase, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et la référence : « et au chapitre V du présent titre » est ajoutée ;</p>	
<p>Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.</p>	<p>2° La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;</p>	<p>– la seconde phrase est supprimée ;</p>	
<p>La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.</p>			
<p>Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.</p>			
<p>À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>			
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>	<p>La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>	<p>3° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p> <p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p>	<p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel ».</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5132-15-1. – Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3.</p>	<p>VI. – L'article L. 5132-15-1 est ainsi modifié :</p>		
<p>Ces contrats peuvent, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.</p>	<p>1° À la première phrase du deuxième alinéa, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et à la fin de la phrase, sont ajoutés les mots : « et au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>a) Le deuxième alinéa est ainsi modifié : – à la première phrase, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et la référence : « et au chapitre V du présent titre » est ajoutée ;</p>	
<p>La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.</p>	<p>2° La seconde phrase du deuxième alinéa est supprimée ;</p>	<p>– la seconde phrase est supprimée ;</p>	
<p>Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois.</p>			
<p>À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>	<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>	b) Non modifié	
<p>La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>3° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation</p>		
<p>Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>			
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p>	<p>en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>		
<p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>4° Au dernier alinéa, les mots : « évaluation en milieu de travail » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel ».</p>	<p>c) Non modifié</p>	
<p>Art. L. 5134-20. – Le contrat d'accompagnement dans l'emploi a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. À cette fin, il comporte des actions d'accompagnement professionnel. Il peut, aux fins de développer l'expérience et les compétences du salarié, prévoir une période d'immersion auprès d'un autre employeur dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d'agrément et d'exécution de cette période d'immersion.</p>	<p>VII. – L'article L. 5134-20 est ainsi modifié :</p>	<p>7° Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° À la troisième phrase, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » ;</p>	<p>a) À la troisième phrase, les mots : « d'immersion » sont remplacés par les mots : « de mise en situation en milieu professionnel » et la référence : « et au chapitre V du présent titre » est ajoutée ;</p>	
	<p>2° À la fin de la même phrase, sont ajoutés les mots : « et au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	
	<p>3° La dernière phrase est supprimée.</p>	<p>b) La dernière phrase est supprimée ;</p>	
<p>Art. L. 5134-29. – Le</p>	<p>VIII. – L'article L. 5134-29 est ainsi modifié :</p>	<p>8° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>contrat d'accompagnement dans l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>	<p>1° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p> <p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p>	<p>2° À l'avant-dernier alinéa, les mots : « évaluation en milieu de travail » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>3° Le dernier alinéa est supprimé.</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
<p>L'aide à l'insertion professionnelle n'est pas versée pendant la période de suspension du contrat d'accompagnement dans l'emploi.</p>	<p>IX. – L'article L. 5134-71 est ainsi modifié :</p>	<p>9° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5134-71. – Le contrat initiative-emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>	<p>1° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p>	<p>« période de mise en situation</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p>	<p>en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, les mots : « évaluation en milieu de travail » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel ».</p>	<p>10° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5522-13-5. – Le contrat d'accès à l'emploi peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>	<p>X. – L'article L. 5522-13-5 est ainsi modifié :</p>	<p>a) Au 1° ...</p>	
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p>	<p>1° Au 1°, les mots : « évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions prévues au chapitre V du présent titre » ;</p>	<p>... chapitre V du titre III du livre I^{er} de la présente partie » ;</p>	
<p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, les mots : « évaluation en milieu de travail » sont remplacés par les mots : « période de mise en situation</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>« période de mise en situation</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 5132-15-1. – Les ateliers et chantiers d’insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée en application de l’article L. 1242-3.</p>	<p>en milieu professionnel ».</p> <p>XI. – L’article L. 5132-15-1 est ainsi modifié :</p>	<p>11° Alinéa sans modification</p>	
<p>Ces contrats peuvent, aux fins de développer l’expérience et les compétences du salarié, prévoir, par avenant, une période d’immersion auprès d’un autre employeur dans les conditions prévues à l’article L. 8241-2. Un décret détermine la durée et les conditions d’agrément et d’exécution de cette période d’immersion.</p>	<p>1° Au premier alinéa, après le mot : « insertion », sont insérés les mots : « , quel que soit leur statut juridique, » ;</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois.</p>			
<p>Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d’une durée totale de vingt-quatre mois.</p>			
<p>À titre dérogatoire, ces contrats peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d’achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l’échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l’action concernée.</p>			
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>	<p>2° La première phrase du septième alinéa est complétée par les mots : « , sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse dans les conditions de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale.</p>			
<p>Ce contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre :</p>			
<p>1° En accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du présent code ou une action concourant à son insertion professionnelle ;</p>			
<p>2° D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>moins égale à six mois.</p> <p>En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.</p>	<p>3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Un décret définit les conditions dans lesquelles la dérogation à la durée hebdomadaire de travail minimale prévue au septième alinéa peut être accordée ».</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5312-1. – Une institution nationale publique dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière a pour mission de :</p> <p>.....</p>	<p>L'institution nationale agit en collaboration avec les instances territoriales intervenant dans le domaine de l'emploi, en particulier les maisons de l'emploi, ainsi qu'avec les associations nationales et les réseaux spécialisés d'accueil et d'accompagnement, par des partenariats adaptés.</p>	<p>11° <i>bis</i> (nouveau) L'article L. 5312-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est ainsi modifié :</p> <p>– au début, sont ajoutés les mots : « Pôle emploi est » ;</p> <p>– après le mot : « financière », il est inséré le mot : « qui » ;</p> <p>b) Au début du dernier alinéa, les mots : « L'institution nationale » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi » ;</p>	
<p>Art. L. 5134-23-1. – Il peut être dérogé, selon des modalités fixées par voie réglementaire, à la durée maximale pour laquelle est attribuée une aide à l'insertion professionnelle, soit lorsque celle-ci concerne</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>un salarié âgé de cinquante ans et plus bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>	<p>XII. – À compter du 1^{er} juillet 2014, le second alinéa de l'article L. 5134-23-1 et le dernier alinéa de l'article L. 5134-25-1 sont supprimés.</p>	<p>12° Alinéa sans modification</p>	
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, l'attribution des aides peut être prolongée au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou, pour les aides mentionnées à l'article L. 5134-19-1 qu'il attribue, par le président du conseil général après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites durant la période pour laquelle l'aide initiale a été attribuée.</p>			
<p>Art. L. 5134-25-1. – Le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, conclu pour une du-</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>rée déterminée, peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois, ou de cinq ans pour les salariés âgés de cinquante ans et plus bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation temporaire d'attente ou de l'allocation aux adultes handicapés, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.</p>			
<p>À titre dérogatoire, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.</p>			
<p>À titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue. Cette prolongation peut être accordée par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 ou par le président du conseil général, lorsque celui-ci a attribué l'aide à l'insertion professionnelle mentionnée à l'article L. 5134-19-1 associée à ce contrat après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagne-</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>ment et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat.</p>	<p>XIII. – Pour permettre la négociation prévue à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, l'application de l'article L. 3123-14-1 du même code et du VIII de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est suspendue jusqu'au 30 juin 2014. Cette suspension prend effet à compter du 22 janvier 2014.</p>	<p>I <i>bis</i> (nouveau). – Au dernier alinéa de l'article L. 8211-1 du code du travail, la référence : « , L. 5135-1 » est supprimée.</p>	
<p>Art. L. 1253-1. – Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code.</p>		<p>II. – Pour ...</p>	<p>... code et de la seconde phrase du VIII ...</p>
<p>Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.</p>		<p>... 2014.</p>	
		<p>III (nouveau). – Le code du travail est ainsi modifié :</p>	
		<p>1° L'article L. 1253-1 est ainsi modifié :</p>	
		<p>a) Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	
		<p>« Les groupements qui</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Ces groupements ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.</p>	<p>CHAPITRE III Gouvernance et décentralisation</p>	<p>organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres, peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret. » ;</p> <p>b) Le début du dernier alinéa est ainsi rédigé : « Les groupements mentionnés au présent article ne... (le reste sans changement). » ;</p> <p>2° À la fin du 2° de l'article L. 5134-66 et au cinquième alinéa de l'article L. 5134-111, les mots : « mentionnés à l'article L. 1253-1 qui organisent des parcours d'insertion et de qualification » sont remplacés par les mots : « pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 » ;</p> <p>3° À la première phrase de l'article L. 6325-17, les mots : « régis par les articles L. 1253-1 et suivants » sont remplacés par les mots : « pour l'insertion et la qualification mentionnés à l'article L. 1253-1 ».</p> <p>IV (<i>nouveau</i>). – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions de mise en œuvre de la pénalité prévue à l'article L. 5121-8 du code du travail, ainsi que sa date d'entrée en vigueur, qui ne peut dépasser le 31 mars 2015.</p>	<p>CHAPITRE III Gouvernance et décentralisation</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE II</p> <p>Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs TITRE I^{ER} Travailleurs handicapés</p>	<p>Article 11</p>	<p>Article 11</p>	
<p>Art. L. 5211-2. – Des politiques concertées d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, visant à créer les conditions collectives d'exercice du droit au travail des personnes handicapées, sont définies et mises en œuvre par :</p>	<p>I. – La cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>	
<p>1° L'État ;</p>	<p>1° L'article L. 5211-2 est ainsi modifié :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>2° Le service public de l'emploi ;</p>	<p>a) Le premier alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>a) Non modifié</p>	
<p>3° L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés ;</p>	<p>« La région est chargée, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2, de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées.</p>		
<p>4° Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;</p>	<p>« Elle définit et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées en concertation avec : » ;</p>		
<p>5° Les régions ;</p>	<p>b) Le 5° est abrogé ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
<p>6° Les organismes de protection sociale ;</p>	<p>c) Le 6° et le 7° deviennent respectivement le 5° et le 6° ;</p>	<p>c) <i>Supprimé</i></p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>7° Les organisations syndicales et associations représentatives des personnes handicapées.</p>	<p>2° L'article L. 5211-3 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 5211-3. – Les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées ont pour objectif de recenser et quantifier les besoins de formation des personnes handicapées ainsi que la qualité des formations dispensées.</p>	<p>« Le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées a pour objectif de répondre à leurs besoins de développement de compétences afin de faciliter leur insertion professionnelle.</p> <p>« Il recense et quantifie les besoins en s'appuyant sur le diagnostic intégré dans le plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés défini à l'article L. 5211-5 et l'analyse contenue dans le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation. » ;</p>		
<p>Elles favorisent l'utilisation efficiente des différents dispositifs en facilitant la coordination entre les organismes de formation ordinaires et les organismes spécialement conçus pour la compensation des conséquences du handicap ou la réparation du préjudice.</p>	<p>b) Au début du second alinéa, les mots : « Elles favorisent » sont remplacés par les mots : « Il favorise » ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
	<p>c) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Il est soumis pour avis au comité régional de l'emploi, de la formation et</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 5211-5. – Tous les cinq ans, le service public de l'emploi élabore, sous l'autorité du représentant de l'État dans la région, un plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Ce plan, coordonné avec les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées, comprend :</p>	<p>de l'orientation professionnelles.</p> <p>« Les établissements et services médico-sociaux de réadaptation, préorientation et de rééducation professionnelle mentionnés au b du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles participent au service public régional de la formation professionnelle dans le cadre du programme régional » ;</p> <p>3° L'article L. 5211-5 est ainsi modifié :</p>	<p>« Les services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de préorientation ...</p> <p>... régional</p> <p>nal » ;</p> <p>3° Non modifié</p>	
<p>1° Un diagnostic régional englobant les diagnostics locaux établis avec la collaboration des référents pour l'insertion professionnelle des maisons départementales des personnes handicapées ;</p>	<p>a) À la seconde phrase du premier alinéa, les mots : « les politiques d'accès à la formation et à la qualification professionnelles des personnes handicapées » sont remplacés par les mots : « le programme régional défini à l'article L. 5211-3 » ;</p>		
<p>2° Un plan d'action régional pour l'insertion des travailleurs handicapés comportant des axes d'intervention et des objectifs précis ;</p>			
<p>3° Des indicateurs régionaux de suivi et d'évaluation des actions menées au niveau régional.</p>			
	<p>b) Il est ajouté un</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 5214-1 A. – L'État assure le pilotage de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Il fixe, en lien avec le service public de l'emploi, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés et le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, les objectifs et priorités de cette politique.</p>	<p>alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les conventions prévues à l'article L. 6123-4 contribuent à mettre en œuvre ce plan. » ;</p> <p>4° À la seconde phrase de l'article L. 5214-1 A, après le mot : « emploi, », sont insérés les mots : « les régions chargées du service public régional de la formation professionnelle, » ;</p>	4° Non modifié	
<p>Art. L. 5214-1 B. – Une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens est conclue entre l'État, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, l'association chargée de la gestion du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie.</p>	<p>5° L'article L. 5214-1 B est ainsi modifié :</p>	5° Non modifié	
<p>Cette convention prévoit :</p> <p>1° Les modalités de mise en œuvre par les parties à la convention des objectifs et priorités fixés en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;</p>			
<p>2° Les services rendus aux demandeurs d'emploi</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>bénéficiaires de l'obligation d'emploi et aux employeurs privés et publics qui souhaitent recruter des personnes handicapées ;</p>			
<p>3° Les modalités de mise en œuvre de l'activité de placement et les conditions du recours aux organismes de placement spécialisés mentionnés à l'article L. 5214-3-1, en tenant compte de la spécificité des publics pris en charge ;</p>			
<p>4° Les actions, prestations, aides ou moyens mis à disposition du service public de l'emploi et des organismes de placement spécialisés par l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa du présent article ;</p>			
<p>5° Les modalités du partenariat que les maisons départementales des personnes handicapées mettent en place avec le service public de l'emploi, l'association et le fonds mentionnés au premier alinéa et les moyens qui leur sont alloués dans ce cadre pour leur permettre de s'acquitter de leur mission d'évaluation et d'orientation professionnelles ;</p>			
<p>6° Les conditions dans lesquelles un comité de suivi, composé des représentants des parties à la convention, assure l'évaluation des actions dont elle prévoit la mise en œuvre.</p>			
	<p>a) Après le 6°, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Avant sa signature, la convention est transmise pour avis au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. » ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Pour son application, la convention fait l'objet de déclinaisons régionales ou locales associant les maisons départementales des personnes handicapées et l'ensemble des acteurs concourant à l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi. Les organismes de placement spécialisés sont consultés pour avis. Ces conventions régionales et locales s'appuient sur les plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.</p>	<p>b) Le dernier alinéa est ainsi modifié ;</p> <p>– à la première phrase, les mots : « ou locales » sont supprimés ;</p> <p>– à la dernière phrase, les mots : « et locales » sont supprimés ;</p>	6° Non modifié	
<p>Art. L. 5214-1-1. – L'association mentionnée à l'article L. 5214-1 assure le financement et la mise en œuvre des parcours de formation professionnelle préqualifiante et certifiante des demandeurs d'emploi handicapés.</p>	<p>6° L'article L. 5214-1-1 est abrogé ;</p>		
<p>Art. L. 5214-3. – Les ressources du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés sont destinées à favoriser toutes les formes d'insertion professionnelle des handicapés en milieu ordinaire de travail.</p>			
<p>Elles sont affectées notamment :</p>			
<p>1° À la compensation du coût supplémentaire des actions de formation et au financement d'actions d'innovation et de recherche dont bénéficient les intéressés dans l'entreprise ;</p>			
<p>2° À des mesures nécessaires à l'insertion et au suivi des travailleurs handicapés dans leur vie professionnelle.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Les actions définies au présent article peuvent concerner les entreprises non assujetties à l'obligation d'emploi prévue par l'article L. 5212-2 lorsqu'elles emploient des bénéficiaires de cette obligation, ainsi que les travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.</p>	<p>7° Après le 2° de l'article L. 5214-3, il est inséré un 3° ainsi rédigé :</p> <p>« 3° Au financement de tout ou partie des actions de formation professionnelle préqualifiantes et certifiantes des demandeurs d'emploi handicapés. » ;</p>	7° Non modifié	
<p>Art. L. 5314-2. – Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre de leur mission de service public pour l'emploi, ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, et d'accompagnement.</p>	<p>8° L'article L. 5314-2 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est complété par les mots : « à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi » ;</p>	8° Non modifié	
<p>Elles favorisent la concertation entre les différents partenaires en vue de renforcer ou compléter les actions conduites par ceux-ci, notamment pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle et sociale.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Elles contribuent à l'élaboration et à la mise en œuvre, dans leur zone de compétence, d'une politique locale concertée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes.</p>	<p>b) À la première phrase du dernier alinéa, les mots : « et les » sont remplacés par les mots : « , la région et les autres ».</p>		
<p>Les résultats obtenus par les missions locales en termes d'insertion professionnelle et sociale, ainsi que la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement qu'elles procurent aux jeunes sont évalués dans des conditions qui sont fixées par convention avec l'État et les collectivités territoriales qui les financent. Les financements accordés tiennent compte de ces résultats.</p>			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE I^{ER} Principes généraux et organisation de la formation professionnelle TITRE II Rôle des régions, de l'État et des institutions de la formation professionnelle CHAPITRE I^{ER} Rôle des régions</p>	<p>II. – Le chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>II – Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° Les articles L. 6121-1 et L. 6121-2 sont ainsi rédigés :</p>	<p>1° A Au début, est insérée une section 1 intitulée : « Compétences des régions » et comprenant les articles L. 6121-1, L. 6121-2 et L. 6121-2-1 ;</p>	
	<p>« Section 1 « Compétences des régions</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6121-1. – Les compétences des régions en</p>	<p>« Art. L. 6121-1. – Sans préjudice des compétences de</p>	<p>Division et intitulé supprimés</p>	
		<p>« Art. L. 6121-1. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>matière d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle sont définies par l'article L. 214-12 du code de l'éducation.</p>	<p>l'État en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Elle assure, dans le cadre de cette compétence, les missions suivantes :</p>	<p>« 1° Conformément ...</p>	
	<p>« 1° Conformément aux orientations précisées à l'article L. 6111-1 du présent code, elle définit et met en œuvre la politique d'apprentissage et de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation et adopte la carte des formations professionnelles initiales <u>du territoire régional</u> prévue au troisième alinéa de l'article L. 214-13-1 du même code ;</p>	<p>... carte régionale des formations professionnelles initiales prévues ...</p>	
	<p>« 2° Dans le cadre du service public régional défini à l'article L. 6121-2 du présent code, elle peut accorder des aides individuelles à la formation et coordonne les interventions contribuant au financement d'actions de formation au bénéfice du public mentionné au premier alinéa du présent article ;</p>	<p>... code ;</p> <p>« 2° Non modifié</p>	
	<p>« 3° Elle conclut avec les départements qui souhaitent contribuer au</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6121-2. – Un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est élaboré dans les conditions définies à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.</p>	<p>financement de formations collectives pour la mise en œuvre de leur programme départemental d'insertion prévu à l'article L. 263-1 du code de l'action sociale et des familles, une convention qui détermine l'objet, le montant et les modalités de ce financement ;</p>	<p>« 4° Elle ...</p> <p>... emploi qui sont candidats ...</p>	
<p>« 4° Elle organise l'accompagnement des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi candidats à la validation des acquis de l'expérience et participe à son financement. Cet accompagnement recouvre les actions d'assistance et de préparation de ces candidats après la recevabilité de leur dossier de candidature. Un décret en Conseil d'État en définit les modalités.</p>	<p>... modalités.</p> <p>« 5° (<i>nouveau</i>) Elle anime la concertation sur les priorités de sa politique et sur la complémentarité des interventions en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, notamment au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3.</p>	<p>« Art. L. 6121-2. – I. – Alinéa sans modification</p>	<p>sans modification</p>
<p>« Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle, afin d'acquérir un premier niveau</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. À cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.</p>	—	—
	<p>« Des conventions conclues entre les régions concernées ou, à défaut, un décret, fixent les conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation d'une personne accueillie dans une autre région.</p>	« Des ...	<p>... formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.</p>
	<p>« II. – La région exerce, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, les missions spécifiques suivantes :</p>	« II. – Alinéa sans modification	
	<p>« 1° Conformément aux dispositions de l'article L. 121-2 du code de l'éducation, la région contribue à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional, en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, défini par décret ;</p>	« 1° En application de l'article ...	
	<p>« 2° Elle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux filières de formation et contribue à développer la mixité de ces dernières ;</p>	« 2° Non modifié	
		... décret ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« 3° Elle assure l'accès des personnes handicapées à la formation dans les conditions fixées à l'article L. 5211-3 du présent code ;</p>	« 3° Non modifié	—
	<p>« 4° Elle finance et organise la formation professionnelle des personnes sous main de justice. Une convention conclue avec l'État précise les modalités de leur accès au service public régional de la formation professionnelle ;</p>	« 4° Elle finance ...	<p>... précise les conditions de fonctionnement du service public régional de la formation professionnelle au sein des établissements pénitentiaires ;</p>
	<p>« 5° Elle finance et organise la formation professionnelle des Français établis hors de France et l'hébergement des bénéficiaires. Une convention conclue avec l'État précise les modalités de leur accès au service public régional de la formation professionnelle ;</p>	« 5° Non modifié	
	<p>« 6° Elle peut conduire des actions de sensibilisation et de promotion de la validation des acquis de l'expérience et contribuer au financement des projets collectifs mis en œuvre sur le territoire afin de favoriser l'accès à cette validation.</p>	« 6° Non modifié	
		<p>1° <i>bis</i> Après l'article L. 6121-2, il est inséré un article L. 6121-2-1 ainsi rédigé :</p>	
	<p>« Art. L. 6121-2-1. – Dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 et sous réserve des compétences du département, la région peut financer des actions d'insertion et de formation</p>	<p>« Art. L. 6121-2-1. – Dans ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6121-3. – Des conventions conclues avec les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de la participation des employeurs d'au moins dix salariés au développement de la formation professionnelle continue déterminent l'étendue et les</p>	<p>professionnelle à destination des jeunes et des adultes rencontrant des difficultés <u>particulières</u> d'apprentissage ou d'insertion, afin de leur permettre de bénéficier, à titre gratuit, d'un parcours individualisé comportant un accompagnement à caractère pédagogique, social ou professionnel.</p> <p>« À cette fin, elle peut, par voie de convention, habilitier des organismes chargés de mettre en œuvre ces actions, en contrepartie d'une compensation financière. L'habilitation, dont la durée ne peut pas excéder cinq ans, précise notamment les obligations de service public qui pèsent sur l'organisme.</p> <p>« Cette habilitation est délivrée, dans des conditions de transparence et de non-discrimination et sur la base de critères objectifs de sélection, selon une procédure définie par un décret en Conseil d'État. » ;</p>	<p>... difficultés d'apprentissage ...</p> <p>... professionnel.</p> <p>« À cette ...</p> <p>... d'une juste compensation ...</p> <p>... organisme.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>2° Il est créé une section 2 intitulée : « Coordination avec les branches professionnelles, le service public de l'emploi et le service public de l'orientation » et comprenant l'article L. 6121-3 et les articles L. 6121-4 à L. 6121-7 ainsi rédigés :</p> <p>2° Après la section 1, dans sa rédaction résultant des 1° A à 1° bis du présent article, est insérée une section 2 intitulée : « Coordination avec les branches professionnelles, le service public de l'emploi et le service public de l'orientation » et comprenant les articles L. 6121-3 à L. 6121-7 ;</p> <p>2° bis Sont ajoutés des articles L. 6121-4 à L. 6121-7 ainsi rédigés :</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>conditions de participation des régions au financement des actions de formation définies à l'article L. 6313-1 ainsi qu'à la rémunération des bénéficiaires d'un congé individuel de formation.</p>	<p>« Art. L. 6121-4. – L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 attribue des aides individuelles à la formation.</p> <p>« Elle peut procéder ou contribuer à l'achat de formations collectives, dans le cadre d'une convention conclue avec la région, qui en précise l'objet et les modalités.</p> <p>« Art. L. 6121-5. – La région et les autres structures contribuant au financement de formations au bénéfice de demandeurs d'emploi s'assurent que les organismes de formation qu'ils retiennent informent, préalablement aux sessions de formation qu'ils organisent, les opérateurs du service public de l'emploi et du conseil en évolution professionnelle mentionnés aux articles L. 5311-1 et suivants et à l'article L. 6111-6 des sessions d'information et des modalités d'inscription en formation.</p> <p>« Ces organismes informent, dans des conditions précisées par décret, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 de l'entrée effective en stage de formation d'une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi.</p> <p>« Art. L. 6121-6. – La région organise sur son territoire, en coordination</p>	<p>« Art. L. 6121-4. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 6121-5. – La ...</p> <p>... mentionnés au titre I^{er} du livre III de la cinquième partie et à l'article L. 6111-6 ...</p> <p>... formation.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6121-6. – La région organise sur son territoire, en coordination</p>	<p>« Art. L. 6121-6. – La ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE IV</p> <p>Art. L. 6341-2. – Les stages pour lesquels l'État et les régions concourent au financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé</p>	<p>avec l'État et les membres du comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi et en lien avec les organismes de formations, la diffusion de l'information relative à l'offre de formation professionnelle continue.</p> <p>« Art. L. 6121-7. – Un décret en Conseil d'État détermine les modalités de mise en œuvre du présent chapitre. »</p> <p>III. – Le titre IV du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6341-2 est complété par un 3° ainsi rédigé :</p>	<p>... paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation et en lien ...</p> <p>... continue.</p> <p>« Art. L. 6121-7. – Non modifié</p> <p>II <i>bis</i> (nouveau). – À la première phrase du premier alinéa de l'article L. 718-2-2 du code rural et de la pêche maritime, la référence : « , L. 6121-2 » est remplacée par les références : « à L. 6121-2-1, L. 6121-4 à L. 6121-7 ».</p> <p>II <i>ter</i> (nouveau). – À la seconde phrase du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, la référence : « aux articles L. 6121-2 du code du travail et » est remplacée par les mots : « à l'article ».</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :</p>	<p>« 3° Les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, mentionnés à l'article L. 6341-7. » ;</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Les stages suivis par les salariés à l'initiative de leur employeur ;</p>	<p>2° L'article L. 6341-3 est ainsi modifié :</p>	<p>a) Non modifié</p>	
<p>2° Les stages suivis par les travailleurs non-salariés prévus à l'article L. 6341-8.</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « L'État et » sont supprimés ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6341-3. – Les stages pour lesquels l'État et les régions assurent le financement de la rémunération du stagiaire, lorsqu'il suit un stage agréé dans les conditions fixées à l'article L. 6341-4, sont :</p>	<p>b) Le 1° est abrogé ;</p>	<p>c) <i>Supprimé</i></p>	
<p>1° Les stages en direction des demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance chômage, mentionnés à l'article L. 6341-7 ;</p>	<p>c) Le 2° et le 3° deviennent respectivement le 1° et le 2° ;</p>	<p>d) <i>(nouveau)</i> Il est rétabli un 3° ainsi rédigé :</p>	
<p>2° Les stages en direction des travailleurs reconnus handicapés en application de l'article L. 5213-1 ;</p>	<p>3° Les formations suivies en centre de formation d'apprentis par les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture, pour une durée n'excédant pas trois mois.</p>	<p>« 3° Les stages en</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6341-5. – L'État et les régions peuvent concourir, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 6322-23, à la rémunération des stagiaires bénéficiant d'un congé individuel de formation.</p>	<p>3° Au début de l'article L. 6341-5, les mots : « L'État et » sont supprimés ;</p>	<p>direction des personnes sous main de justice. » ;</p> <p>3° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6342-3. – Les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire qui est rémunéré par l'État ou par la région pendant la durée du stage ou qui ne bénéficie d'aucune rémunération sont intégralement prises en charge au même titre que le financement de l'action de formation, selon le cas, par l'État ou la région.</p>	<p>4° Après le premier alinéa de l'article L. 6342-3, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>4° Alinéa sans modification</p>	
<p>Ces cotisations sont calculées sur la base de taux forfaitaires fixés par voie réglementaire et révisés annuellement compte tenu de l'évolution du plafond retenu pour le calcul des cotisations du régime général de sécurité sociale.</p>	<p>« Pour les formations financées par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés mentionné à l'article L. 5214-1 ou cofinancées avec le fonds mentionné à l'article L. 323-6-1, les cotisations de sécurité sociale d'un stagiaire, qu'il soit rémunéré ou non par le ou les fonds, sont prises en charge par ce ou ces fonds. »</p>	<p>« Pour ...</p> <p>... fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique mentionné à l'article L. 5214-1 A, les ...</p> <p>... fonds. »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE V Dispositions relatives à l'outre-mer TITRE II Départements d'outre-mer, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon CHAPITRE I^{ER} Dispositions générales</p>	<p>IV. – Le chapitre I^{er} du titre II du livre V de la même sixième partie est complété par un article L. 6521-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6521-2. – Les personnes ayant leur résidence habituelle en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à La Réunion, à Mayotte, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, qui poursuivent une formation professionnelle en dehors de leur territoire de résidence peuvent bénéficier des aides versées par l'État, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la politique nationale de continuité territoriale prévue au chapitre III du livre préliminaire du livre VIII de la première partie du code des transports. »</p> <p>V. – Les régions peuvent, pour la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 du code du travail, demander à l'État de leur céder les biens mis par celui-ci à la disposition de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes au 31 décembre 2013, figurant sur une liste dressée par arrêté des ministres chargés de la formation professionnelle et des collectivités territoriales.</p>	<p>IV. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6521-2. – Les ...</p> <p>... à Saint-Pierre-et-Miquelon, en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française ou à Wallis-et-Futuna qui poursuivent ...</p> <p>... transports. »</p> <p>V. – L'État peut transférer en pleine propriété aux régions, sur leur demande, les immeubles mis à la disposition de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes au 31 décembre 2013 pour la mise en œuvre du service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 du code du travail. La liste des immeubles domaniaux éligibles à ces transferts est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et du domaine. Ces transferts</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire</p> <p>Art. 9. – L'État peut, à titre expérimental pour une durée maximale de cinq ans à compter du 1^{er} janvier suivant la promulgation de la présente loi, confier par convention aux régions ou à la collectivité territoriale de Corse, sur leur demande, l'organisation et le financement des actions de formation professionnelle</p>	<p>VI. – L'article 9 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire est abrogé.</p>	<p>s'effectuent à titre onéreux. Ces transferts ne donnent lieu à paiement d'aucune indemnité ou perception de droit ou de taxe, ni à aucun versement de la contribution prévue à l'article 879 du code général des impôts ou d'honoraires au profit d'agents de l'État.</p> <p><i>V bis (nouveau).</i> – Les biens mis par l'État à la disposition de l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes au 31 décembre 2013 relèvent du domaine privé de l'État. Ils demeurent affectés aux missions de service public assurées par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.</p> <p><i>V ter (nouveau).</i> – Le 4^o du II de l'article L. 6121-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015 et, concernant les établissements dans lesquels la gestion de la formation professionnelle fait l'objet d'un contrat en cours de délégation à une personne morale tierce, à compter de la date d'expiration de ce contrat.</p>	<p>VI. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>continue des personnes détenues dans les établissements pénitentiaires situés sur leur territoire.</p>			
<p>L'État participe au financement des charges supplémentaires en crédits et en personnel supportées par chaque région expérimentatrice du fait de l'expérimentation. À ce titre, les services ou parties des services qui participent à l'exercice de la compétence faisant l'objet de cette expérimentation peuvent être mis à disposition de la région expérimentatrice, à titre gratuit et pour une quotité de travail à déterminer, dans les conditions prévues à l'article 112 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.</p>			
<p>Six mois avant le terme de la période prévue au premier alinéa, le Gouvernement adresse au Parlement un rapport sur la mise en œuvre de cette expérimentation.</p>			
<p>Code de l'action sociale et des familles</p>	<p>VII. – L'article L. 451-1 du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	<p>VII. – Le titre V du livre IV du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 451-1. – Les formations sociales contribuent à la qualification et à la promotion des professionnels et des personnels salariés et non salariés engagés dans la lutte contre les exclusions et contre la maltraitance, dans la prévention et la compensation de la perte d'autonomie, des handicaps ou des inadaptations et dans la promotion du droit au logement, de la cohésion</p>		<p>1° L'article L. 451-1 est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sociale et du développement social.</p>			
<p>Les diplômes et titres de travail social sont délivrés par l'État conformément aux dispositions du I de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, dans le respect des orientations définies par le ministre chargé des affaires sociales après avis du Conseil supérieur du travail social.</p>	<p>1° Le troisième alinéa est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>Les établissements publics ou privés dispensant des formations sociales initiales et continues participent au service public de la formation. Ils sont soumis à une obligation de déclaration préalable auprès du représentant de l'État dans la région ainsi qu'aux obligations et interdictions prévues aux 2 et 4 de l'article L. 920-4 du code du travail.</p>	<p>« Les établissements publics ou privés sont soumis, pour dispenser une formation préparant à un diplôme de travail social, à un agrément délivré par la région au regard des besoins recensés dans le schéma régional des formations sociales sur avis conforme du représentant de l'État, ainsi qu'aux obligations et interdictions prévues aux articles L. 6352-1 et L. 6352-2 du code du travail.</p>	<p>« Les ...</p>	
<p>L'État contrôle, en outre, dans des conditions fixées par voie réglementaire, le respect des programmes, la qualification des formateurs et directeurs d'établissement et la qualité des enseignements délivrés par ces établissements pendant la durée des formations, préparant aux</p>	<p>« La région peut, par voie de convention, déléguer aux départements qui en font la demande sa compétence d'agrément des établissements dispensant des formations sociales situés sur leur territoire. » ;</p>	<p>... région sur la base du schéma régional des formations sociales, après avis du représentant de l'État dans la région, ainsi ...</p>	
	<p>2° Le quatrième alinéa est ainsi modifié :</p>	<p>... travail.</p>	
	<p>a) Le mot : « programmes » est remplacé par les mots : « textes relatifs aux diplômes » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>b) Les mots : « ces établissements » sont rempla-</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
		<p>– le mot : « programmes » est remplacé par les mots : « textes relatifs aux diplômes » ;</p>	
		<p>– les mots : « ces établissements » sont remplacés</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
diplômes et titres de travail social.	cés par les mots : « les établissements agréés » ;	par les mots : « les établissements agréés » ;	
	c) L'alinéa est complété par les dispositions suivantes :	– sont ajoutées deux phrases ainsi rédigées :	
	« Ce contrôle pédagogique est effectué, pour chaque niveau de diplôme, en tenant compte notamment du rôle des partenaires en matière d'alternance, d'enseignements et de recherche ainsi que des démarches d'évaluation interne et d'actualisation des compétences pédagogiques. Il est formalisé dans un avis qui est transmis à la région. » ;	Alinéa sans modification	
Les départements sont consultés sur la définition et le contenu des formations.			
La Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie mentionnée à l'article L. 14-10-1 participe aux travaux relatifs à la définition et au contenu des formations qui concernent les personnels salariés et non salariés engagés dans la prévention et la compensation des handicaps et de la perte d'autonomie.			
Un décret fixe les modalités d'application du présent article et, notamment, les sanctions encourues en cas de non-respect des prescriptions du présent article.	3° Au dernier alinéa, après le mot : « notamment, », sont insérés les mots : « les conditions d'agrément, les modalités d'enregistrement des établissements dispensant une formation préparant à un diplôme de travail social. »	c) Alinéa sans modification	
	VIII. – Les deux derniers alinéas de l'article L. 451-2 sont ainsi rédigés :	2° Alinéa sans modification	
Art. L. 451-2. – La région définit et met en oeuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. Dans le cadre de l'élaboration du			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>schéma régional des formations sociales, elle recense, en association avec les départements, les besoins de formation à prendre en compte pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale et indique comment elle compte y répondre.</p>	<p>« La région assure, dans les conditions prévues à l'article L. 451-2-1, le financement des établissements agréés pour dispenser une formation sociale initiale, exception faite des établissements mentionnés aux articles L. 214-5 et L. 611-1 du code de l'éducation. Ces établissements agréés participent au service public régional de la formation professionnelle.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Elle agréé les établissements dispensant des formations initiales et assure leur financement dans les conditions prévues à l'article L. 451-2-1. Un décret fixe les conditions minimales d'agrément de ces établissements.</p>	<p>« Elle assure également le financement des établissements agréés pour dispenser une formation sociale continue, lorsqu'ils participent au service public régional de la formation professionnelle défini à l'article L. 6121-2 du code du travail. »</p>	<p>« Elle continue aux demandeurs d'emploi lorsqu'ils travail. » ;</p>	
<p>LIVRE IV Professions et activités sociales TITRE V Formation des travailleurs sociaux CHAPITRE II Formation supérieure</p>	<p>IX. – Au chapitre II, il est inséré un article L. 452-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 452-1. – Les diplômés de travail social délivrés après l'obtention du baccalauréat s'inscrivent dans le cadre de l'espace européen de la recherche et de l'enseignement supérieur mentionné à l'article L. 123-2 du code de l'éducation.</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 452-1. – Les mentionné au 4° de l'article L. 123-2 du code de l'éducation.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
Code de la santé publique	« Les établissements qui dispensent ces formations développent des coopérations avec des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. »	Alinéa sans modification	
Art. L. 4383-2. – Pour chacune des professions mentionnées aux titres I ^{er} à VII du présent livre, le nombre des étudiants ou élèves admis à entreprendre des études en vue de la délivrance des diplômes, certificats ou titres exigés pour l'exercice de la profession considérée peut être fixé de manière annuelle ou pluriannuelle. Ce nombre est fixé au plan national et pour chaque région par les ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur pour les formations sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur et par le ministre de la santé pour les autres formations, après avis des conseils régionaux qui tiennent compte, notamment, des besoins de la population. Dans chaque région, il est réparti entre les instituts ou écoles par le conseil régional, sur la base du schéma régional des formations sanitaires.	X. – Les deux dernières phrases de l'article L. 4383-2 du code de la santé publique sont remplacées par quatre alinéas ainsi rédigés :	VIII. – Alinéa sans modification	
	« Lorsqu'il est fait le choix de déterminer un nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année pour une formation donnée, celui-ci est fixé :	Alinéa sans modification	
	« 1° Pour les formations sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, par arrêté des ministres chargés de la santé et de l'enseignement supérieur, qui recueillent préalablement une proposition de la région ;	« 1° Non modifié	
	« 2° Pour les autres formations, par arrêté du ministre de la santé, qui fixe ce nombre sur la base du schéma régional des formations sanitaires mentionné au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation et en tenant compte des besoins en termes	« 2° Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>d'emplois et de compétences.</p> <p>« Lorsqu'il diffère de la proposition émanant de la région, l'arrêté prévu au 1° du présent VIII est motivé au regard de l'analyse des besoins de la population et des perspectives d'insertion professionnelle. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	—
		<p>IX (<i>nouveau</i>). – Pour une durée de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, le conseil régional de la Martinique est habilité, en application de l'article 73 de la Constitution et des articles L.O. 4435-2 à L.O. 4435-12 du code général des collectivités territoriales, à fixer des règles spécifiques à la Martinique permettant la création d'un établissement public à caractère administratif chargé d'exercer les missions qui lui seront déléguées par la région en vue de :</p>	
		<p>1° Créer et gérer le service public régional de la formation professionnelle mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail ;</p>	
		<p>2° Organiser et coordonner le service public régional de l'orientation tout au long de la vie sur le territoire de la Martinique ;</p>	
		<p>3° Assurer l'animation et la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'orientation ;</p>	
		<p>4° Rechercher l'articulation entre orientation, formation et emploi en développant des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.</p>	
		<p>La présente</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p style="text-align: center;">SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE I^{ER} Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle TITRE I^{ER} Principes généraux CHAPITRE I^{ER} Objectifs et contenu de la formation professionnelle</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>I. – Le livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans les intitulés du livre et du chapitre I^{er} de son titre I^{er}, les mots : « de la formation professionnelle » sont remplacés par les mots : « de la formation et de l'orientation professionnelles » ;</p> <p>2° Dans le chapitre I^{er} du titre I^{er}, les articles L. 6111-1 et L. 6111-2 sont insérés dans une section 1 intitulée : « La formation professionnelle tout au long de la vie » et les articles L. 6111-3 à L. 6111-5 sont insérés dans une section 2 intitulée : « L'orientation professionnelle tout au long de la vie » ;</p>	<p>habilitation peut être prorogée par l'Assemblée de Martinique dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L.O. 7311-7 du code général des collectivités territoriales, dans sa rédaction résultant de l'article 4 de la loi organique n° 2011-883 du 27 juillet 2011 relative aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.</p> <p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>I. – À la fin de l'intitulé du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail, le mot : « professionnelle » est remplacé par les mots : « et de l'orientation professionnelles ».</p> <p>I bis. – Le chapitre I^{er} du même livre I^{er} est ainsi modifié :</p> <p>1° À la fin de l'intitulé, le mot : « professionnelle » est remplacé par les mots : « de la formation et de l'orientation professionnelles » ;</p> <p>2° Sont insérées une section 1 intitulée : « La formation professionnelle tout au long de la vie » et comprenant les articles L. 6111-1 et L. 6111-2 et une section 2 intitulée : « L'orientation professionnelle tout au long de la vie » et comprenant les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6111-1. – La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.</p>		articles L. 6111-3 à L. 6111-5 ;	
<p>Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.</p>			
<p>En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.</p>			
<p>Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut, d'un compte personnel</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>de formation. Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne lorsqu'elle accède à une formation à titre individuel, qu'elle soit salariée ou demandeuse d'emploi. Il est intégralement transférable en cas de changement ou de perte d'emploi et ne peut en aucun cas être débité sans l'accord exprès de son titulaire. Le service public de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 est organisé pour assurer l'information, le conseil et l'accompagnement des personnes qui envisagent de mobiliser leur compte personnel de formation. Le compte est alimenté :</p>			
<p>1° Chaque année selon les modalités prévues aux articles L. 6323-1 à L. 6323-5 ;</p>			
<p>2° Par des abondements complémentaires, notamment par l'État ou la région, en vue de favoriser l'accès à l'une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1, en particulier pour les personnes qui ont quitté le système scolaire de manière précoce ou qui, à l'issue de leur formation initiale, n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue.</p>			
<p>Peuvent être mobilisés en complément du compte les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.</p>			
<p>Art. L. 6111-2. – Les connaissances et les compétences mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6111-1 prennent appui sur le socle mentionné à l'article L. 122-1-1</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>du code de l'éducation, qu'elles développent et complètent.</p>	<p>3° L'article L. 6111-3 est ainsi modifié :</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>	
<p>Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie.</p>	<p>Art. L. 6111-3. – Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun par l'article L. 111-1 du code de l'éducation.</p>	<p>a) Le second alinéa est ainsi modifié :</p>	
<p>Le service public de l'orientation tout au long de la vie est organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.</p>	<p>a) Au deuxième alinéa, les mots : « est organisé pour garantir » sont remplacés par le mot : « garanti » et il est ajoutée une phrase ainsi rédigée : « Il concourt à la mixité professionnelle. » ;</p>	<p>– les mots : « est organisé pour garantir » sont remplacés par le mot : « garanti » ;</p>	
	<p>b) Sont ajoutés cinq alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>– est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p>	
	<p>« L'État et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.</p>	<p>« Il concourt à la mixité professionnelle en luttant contre les stéréotypes de genre. » ;</p>	
	<p>« L'État définit, au niveau national, la politique d'orientation des élèves et des étudiants dans les établissements scolaires et les établissements d'enseignement supérieur. Il met en œuvre cette politique dans ces éta-</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
		<p>Alinéa sans modification</p>	
		<p>« L'État ...</p>	
		<p>... supérieur. Avec l'appui notamment des</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6111-4. – Il est créé, sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation visé à l'article</p>	<p>blissements et délivre à cet effet l'information nécessaire aux élèves et aux étudiants.</p> <p>« La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>« Les organismes consulaires contribuent au service public régional de l'orientation.</p> <p>« Une convention annuelle conclue entre l'État et la région dans le cadre du contrat de plan de développement des formations et de l'orientation professionnelles prévu au I de l'article L. 214-13 du code de l'éducation détermine les conditions dans lesquelles l'État et la région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives dans la région. » ;</p> <p>4° Au premier alinéa de l'article L. 6111-4, les mots : «, sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation visé à l'article</p>	<p>centres publics d'orientation scolaire et professionnelle et des services communs internes aux universités en charge de l'accueil, de l'information et de l'orientation des étudiants mentionnés, respectivement, aux articles L. 313-5 et L. 714-1 du code de l'éducation, il met ...</p> <p>... établissements scolaires et d'enseignement supérieur et délivre ...</p> <p>... étudiants.</p> <p>« La ...</p> <p>... orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure ...</p> <p>... l'expérience.</p> <p>« Les organismes consulaires participent au service public régional de l'orientation.</p> <p>« Une ...</p> <p>... plan régional de développement ...</p> <p>... région. » ;</p> <p>4° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 6123-3, un service dématérialisé gratuit et accessible à toute personne, lui permettant :</p>	<p>L. 6123-3, » sont supprimés ;</p>		
<p>1° De disposer d'une première information et d'un premier conseil personnalisé en matière d'orientation et de formation professionnelles ;</p>			
<p>2° D'être orientée vers les structures susceptibles de lui fournir les informations et les conseils nécessaires à sa bonne orientation professionnelle.</p>			
<p>Une convention peut être conclue entre l'État, les régions et le fonds visé à l'article L. 6332-18 pour concourir au financement de ce service.</p>			
	<p>5° Le premier alinéa de l'article L. 6111-5 est ainsi rédigé :</p>	<p>5° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6111-5. – Selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et sur le fondement de normes de qualité élaborées par le délégué visé à l'article L. 6123-3 après avis public du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, peuvent être reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent dans un lieu unique à toute personne un ensemble de services lui permettant :</p>	<p>« Sur le fondement de normes de qualité élaborées par la région à partir d'un cahier des charges qu'elle arrête, peuvent être reconnus comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie les organismes qui proposent à toute personne un ensemble de services lui permettant : » ;</p>		
<p>1° De disposer d'une information exhaustive et objective sur les métiers, les compétences et les qualifications nécessaires pour les exercer, les dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;</p>			
<p>2° De bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adapté à ses aspirations, à ses aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire et, lorsque le métier, la formation ou la certification envisagé fait l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par un autre organisme, d'être orientée de manière pertinente vers cet organisme.</p>			
	<p>6° Le chapitre I^{er} du titre I^{er} est complété par deux sections ainsi rédigées :</p> <p style="text-align: center;">« Section 3 « Le conseil en évolution professionnelle</p> <p>« Art. L. 6111-6. – Toute personne peut bénéficier durant sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3.</p> <p>« Il accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et formations répondant au besoin exprimé et les financements dispo-</p>	<p>6° Sont ajoutées des sections 3 et 4 ainsi rédigées :</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 6111-6. – Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie ...</p> <p>... L. 6111-3.</p> <p>« Le conseil accompagne ...</p> <p>... répondant aux besoins exprimés et les financements</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>nibles, et le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.</p>	<p>disponibles, et il facilite le recours, formation.</p>	
	<p>« L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.</p>	<p>« L'offre professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.</p>	
	<p>« Le conseil en évolution professionnelle est assuré par les institutions mentionnées au 1° bis de l'article L. 5311-4 et aux articles L. 5312-1, L. 5314-1 et L. 6333-3, par l'institution en charge de l'amélioration du fonctionnement du marché de l'emploi des cadres créée par l'accord national interprofessionnel du 12 juillet 2011 relatif à l'association pour l'emploi des cadres, ainsi que par les opérateurs régionaux désignés par la région, après concertation au sein du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3.</p>	<p>« Le institutions et organismes mentionnés au L. 6123-3.</p>	
	<p>« Section 4 « Supports d'information</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 6111-7. – Les informations relatives à l'offre de formation professionnelle sur l'ensemble du territoire national et aux perspectives du marché de l'emploi correspondant à ces formations sont intégrées à un système d'information national, dont les conditions de mise en œuvre</p>	<p>« Art. L. 6111-7. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE I^{ER} Dispositions générales Chapitre IV Droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles</p>	<p>sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p> <p>II. – À l'intitulé du chapitre IV du titre I^{er} du livre III de la sixième partie et au premier alinéa de l'article L. 6314-1 du même code, les mots : « l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelle » sont remplacés par les mots : « la qualification professionnelle ».</p>	<p>II. – Non modifié</p>	
<p>Code de l'éducation</p> <p>PREMIÈRE PARTIE Dispositions générales et communes LIVRE II L'administration de l'éducation TITRE I^{ER} La répartition des compétences entre l'État et les collectivités territoriales CHAPITRE IV Les compétences des régions Section 3 : Formation professionnelle et apprentissage</p>	<p>III. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans l'intitulé de la section 3 du chapitre IV du titre I^{er} du livre II, avant les mots : « formation professionnelle », est inséré le mot : « Orientation, » ;</p> <p>2° L'article L. 214-14 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, après les mots : « de la deuxième chance », sont insérés les mots : « participent au service public régional de la formation professionnelle et » ;</p> <p>b) Au premier alinéa, les mots : « Conseil national de la formation</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p> <p>1° La section 3 du chapitre IV du titre I^{er} du livre II de la première partie est ainsi modifiée :</p> <p>a) Au début de l'intitulé, il est ajouté le mot : « Orientation, » ;</p> <p>b) Alinéa sans modification</p> <p>– à la première phrase du premier alinéa, après le mot : « chance », sont insérés les mots : « participent au service public régional de la formation professionnelle et » ;</p> <p>– à l'avant-dernier alinéa, les mots : « Conseil national de la formation</p>	
<p>Art. L. 214-14. – Les Écoles de la deuxième chance proposent une formation à des personnes de seize à vingt-cinq ans dépourvues de qualification professionnelle ou de diplôme. Chacune d'entre elles bénéficie d'un parcours de formation personnalisé.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Ces écoles délivrent une attestation de fin de formation indiquant le niveau de compétence acquis de manière à faciliter l'accès à l'emploi ou à une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.</p> <p>Le réseau des écoles de la deuxième chance tend à assurer une couverture complète et équilibrée du territoire national, en concertation avec les collectivités territoriales.</p> <p>Un décret, pris après avis du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, fixe les modalités d'application du présent article.</p> <p>L'État et les régions apportent leur concours aux formations dispensées dans les conditions déterminées par convention.</p>	<p>professionnelle tout au long de la vie » sont remplacés par les mots : « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles » ;</p> <p>3° Après l'article L. 214-16, il est inséré deux articles ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 214-16-1. – La région organise le service public régional de l'orientation tout au long de la vie. Elle assure <u>notamment à cet effet</u> la mise en réseau de tous les services, structures et dispositifs qui concourent sur son territoire à la mise en œuvre du service public régional de l'orientation tout au long de</p>	<p>professionnelle tout au long de la vie » sont remplacés par les mots : « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1 du code du travail » ;</p> <p>c) Sont ajoutés des articles L. 214-16-1 et L. 214-16-2 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 214-16-1. – La ...</p> <p>... assure la mise ...</p> <p>... œuvre de ce service public.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 313-7. – Afin d’apporter, sans délai et dans un cadre coordonné entre acteurs de la formation et de l’insertion sociale et professionnelle des jeunes, des solutions de formation, d’accompagnement ou d’accès à l’emploi aux jeunes sortant sans diplôme du système de formation initiale, chaque établissement d’enseignement du second degré, y compris les établissements privés ayant passé avec l’État l’un des contrats prévus par le présent code et ceux de l’enseignement agricole, et chaque centre de formation d’apprentis ou section d’apprentissage transmet, dans le respect de la législation relative à l’informatique et aux libertés, à des personnes et organismes désignés par le représentant de l’État dans le</p>	<p>la vie.</p> <p>« Art. L. 214-16-2. – Le représentant de l’État dans la région et le président du conseil régional déterminent, par convention, les services de l’État concourant à la mise en œuvre de la compétence prévue à l’article L. 214-16-1. » ;</p> <p>4° Au troisième alinéa de l’article L. 313-6, les mots : « et des étudiants » sont remplacés par les mots : « , des étudiants, ainsi que des représentants des régions. » ;</p> <p>5° L’article L. 313-7 est ainsi modifié :</p>	<p>« Art. L. 214-16-2. – Non modifié</p> <p>2° Le chapitre III du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie est ainsi modifié :</p> <p>a) À la fin du dernier alinéa de l’article L. 313-6, les mots : « et des étudiants » sont remplacés par les mots : « , des étudiants, ainsi que des représentants des régions » ;</p> <p>b) Alinéa sans modification</p> <p>– Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>département ainsi qu'à la mission locale pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes visée à l'article L. 5314-1 du code du travail compétente ou, à défaut, à l'institution visée à l'article L. 5312-1 du même code les coordonnées de ses anciens élèves ou apprentis qui ne sont plus inscrits dans un cycle de formation et qui n'ont pas atteint un niveau de qualification fixé par voie réglementaire.</p>	<p>b) Le second alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>- Alinéa sans modification</p>	
<p>Dans chaque département, le dispositif défini au présent article est mis en œuvre et coordonné sous l'autorité du représentant de l'État.</p>	<p>« Le dispositif de collecte et de transmission des données prévu par au présent article est mis en œuvre et coordonné au niveau national par l'État. Les actions de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme national ou un titre professionnel classé au répertoire national des certifications professionnelles sont mises en œuvre et coordonnées au niveau local par la région, en lien avec les autorités académiques. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 313-8. – Le service public de l'orientation tout au long de la vie et tous les organismes qui y participent s'organisent au plan régional et local pour permettre à tout jeune âgé de seize à dix-huit ans sorti sans diplôme du système de formation initiale et sans emploi de se réinscrire dans un parcours de formation, d'accompagnement ou d'exercer une activité d'intérêt général lui permettant de préparer son entrée dans la vie active.</p>	<p>6° Au premier alinéa de l'article L. 313-8, avant les mots : « le service public de l'orientation tout au long de la vie », sont insérés les mots : « Sous l'autorité de la région, » et les mots : « sans diplôme » sont remplacés par les mots : « sans un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au répertoire national des certifications professionnelles ».</p>	<p>c) Le premier alinéa de l'article L. 313-8 est ainsi modifié :</p> <p>– au début, sont ajoutés les mots : « Sous l'autorité de la région, » ;</p> <p>– le mot : « diplôme » est remplacé par les mots : « un diplôme national ou un titre professionnel enregistré et classé au répertoire national des certifications professionnelles ».</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Pour l'application de cette obligation, le jeune est reçu conjointement avec son représentant légal par l'un ou l'autre des organismes visés au premier alinéa, dans les trois mois qui suivent le signalement par son établissement d'origine dans les conditions mentionnées à l'article L. 313-7, pour bénéficier d'un entretien de réorientation.</p>	<p>Article 13</p>	<p>Article 13</p>	
<p>Cet entretien, assuré dans le cadre de la coordination mentionnée à l'article L. 313-7, vise à proposer au jeune et à son représentant légal des solutions de reprise d'études, d'entrée en formation, d'exercice d'une activité d'intérêt général ou d'accompagnement personnalisé vers l'emploi ou la création d'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 211-2. – Chaque année, les autorités compétentes de l'État arrêtent la structure pédagogique générale des établissements d'enseignement du second degré en tenant compte du schéma prévisionnel des formations mentionné à l'article L. 214-1 et de la carte des formations professionnelles initiales définie à l'article L. 214-13-1. Cet arrêté est pris après concertation avec la région et recueil de son avis. Le représentant de l'État arrête la liste annuelle des opérations de construction ou d'extension des établissements que l'État s'engage à doter des postes qu'il juge indispensables à leur fonctionnement administratif et pédagogique. Cette liste est arrêtée compte</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>tenu du programme prévisionnel des investissements et des engagements conclus dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles et de la convention annuelle définis aux articles L. 214-13 et L. 214-13-1, et après accord de la commune d'implantation et de la collectivité compétente.</p> <p>Dans les zones de revitalisation rurale visées à l'article 1465 A du code général des impôts, les services compétents de l'État engageant, avant toute révision de la carte des formations du second degré, une concertation, au sein du conseil académique de l'éducation nationale ou, pour les formations assurées en collège, au sein du conseil départemental de l'éducation nationale, avec les élus et les représentants des collectivités territoriales, des professeurs, des parents d'élèves et des secteurs économiques locaux concernés par cette révision.</p>	<p>I. – À la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 211-2 du code de l'éducation, les mots : « contrat de plan régional de développement des formations professionnelles » sont remplacés par les mots : « contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles ».</p>	<p>I. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 214-12. – La région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes sans emploi ou à la recherche d'une nouvelle orientation professionnelle. Elle élabore le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles défini à l'article L. 214-13 et arrête la carte des formations professionnelles initiales du territoire régional définie à l'article L. 214-13-1.</p>	<p>II. – L'article L. 214-12 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 214-12. – La région définit et met en œuvre le service public régional de l'orientation tout au long de la vie dans le cadre fixé à l'article L. 6111-3 du code du travail.</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 214-12. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience.</p>	<p>« Elle est chargée de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle conformément aux articles L. 6121-1 et suivants du même code.</p>	<p>« Elle ...</p> <p>... L. 6121-1 à L. 6121-7 du même code.</p>	
<p>Elle organise des actions destinées à répondre aux besoins d'apprentissage et de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes aux différentes filières de formation. Elle veille en particulier à organiser des formations permettant d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail.</p>	<p>« Elle élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles. »</p>	<p>« Elle ...</p> <p>... professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 214-13. »</p>	
<p>Elle assure l'accueil en formation de la population résidant sur son territoire, ou dans une autre région. Dans ce dernier cas, une convention fixe les conditions de prise en charge de la formation par les régions concernées.</p>	<p>III. – Le premier alinéa de l'article L. 214-12-1 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 214-12-1. – Les actions menées à l'égard des Français établis hors de France en matière de formation professionnelle et d'apprentissage relèvent de la compétence de l'État.</p>	<p>1° Les mots : « de l'État » sont remplacés par les mots : « de la région » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>	
	<p>2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
	<p>« La convention pré-</p>	<p>« La convention pré-</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L'Assemblée des Français de l'étranger, la commission permanente pour l'emploi et la formation professionnelle des Français de l'étranger et, dans chaque pays considéré, le conseil consulaire compétent sont consultés sur la politique de formation professionnelle et d'apprentissage des Français établis hors de France.</p>	<p>vue au 7° de l'article L. 6121-2 du code du travail précise les conditions d'accès au service public régional de la formation professionnelle des Français établis hors de France souhaitant se former sur le territoire métropolitain. »</p>	<p>vue au 5° du II de l'article ... métropolitain. »</p>	
	<p>IV. – L'article L. 214-13 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>IV. – Alinéa sans modification</p>	
	<p>1° Les I et II sont ainsi rédigés :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 214-13. – I. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.</p>	<p>« I. – Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire.</p>	<p>« I. – Le ...</p> <p>... territoire régional.</p>	
<p>Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs</p>	<p>« Ce contrat de plan définit, sur le territoire régional et, le cas échéant,</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.</p>	<p>par bassin d'emploi :</p> <p>« 1° Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles ;</p> <p>« 2° Les objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue ;</p> <p>« 3° Dans sa partie consacrée aux jeunes, un schéma de développement de la formation professionnelle initiale, favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, incluant le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et valant schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires. Ce schéma comprend des dispositions relatives à l'hébergement de ces jeunes destinées à faciliter leur parcours de formation ;</p> <p>« 4° Dans sa partie consacrée aux adultes, les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi ;</p> <p>« 5° Un schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation ;</p>	<p>« 1 ° Non modifié</p> <p>« 2° Les ...</p> <p>.... continue. Ces objectifs tiennent compte de l'émergence de nouvelles filières métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique ;</p> <p>« 3° Dans ...</p> <p>... l'hébergement et à la mobilité de ces jeunes, formation ;</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.</p>	<p>« 6° Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.</p> <p>« Les conventions annuelles conclues en application de l'article L. 214-13-1 du présent code s'agissant des cartes des formations professionnelles initiales et de l'article L. 6121-3 du code du travail et du IV du présent article s'agissant des conventions sectorielles concourent à la mise en œuvre de la stratégie définie par le contrat de plan régional.</p> <p>« II. – Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles est élaboré par la région au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-3 du code du travail sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, les autorités académiques, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code, les organismes consulaires et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes.</p>	<p>« 6° Non modifié</p> <p>« Les ...</p> <p>... cartes régionales des formations ...</p> <p>... régional.</p> <p>« II. – Le ...</p> <p>... consulaires, des représentants de structures d'insertion par l'activité économique et des ...</p> <p>... adultes.</p>	<p>sans</p>
<p>Le contrat de plan</p>	<p>« Le contrat de plan</p>	<p>Alinéa</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.</p>	<p>régional est établi dans l'année qui suit le renouvellement du conseil régional.</p> <p>« Le contrat de plan régional adopté par le comité régional, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est signé par le président du conseil régional après consultation des départements et approbation par le conseil régional, ainsi que par le représentant de l'État dans la région et par les autorités académiques. Il est proposé à la signature des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentées au sein du comité régional, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.</p>	<p>modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>sans</p>
<p>Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.</p>	<p>« Un décret en Conseil d'État, pris après avis du Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1 dudit code, fixe les modalités du suivi et de l'évaluation des contrats de plan régionaux. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>sans</p>
<p>Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1^{er} juin de la première année civile suivant le début de la mandature.</p>			
<p>II. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.</p>			
<p>Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.</p>			
<p>III. – Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.</p>	<p>2° Le III est abrogé.</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>IV. – Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'État et la région, la programmation et les financements des actions.</p>			
<p>Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.</p>			
<p>S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'État, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelles, les conditions de mise en œuvre</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>de la convention prévue à l'article L. 5312-11 du même code.</p>			
<p>V. – L'État, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.</p>			
<p>Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.</p>			
<p>Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie territoriales et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.</p>			
<p>L'État, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 6211-3 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.</p>	<p>VI. – Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.</p>	<p>IV bis (nouveau). – Le troisième alinéa de l'article L. 214-2 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p>	
<p>Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.</p>			
<p>Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés.</p>			
<p>Art. L. 214-2. – La région coordonne, sous réserve des missions de l'Etat et dans le cadre de la stratégie nationale de recherche, les initiatives territoriales visant à développer et diffuser la culture scientifique, technique et industrielle, notamment auprès des jeunes publics, et participe à leur financement.</p>			
<p>L'Etat transfère aux régions les crédits qu'il accordait à ces initiatives.</p>			
<p>En cohérence avec les stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de recherche, la région définit</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>un schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation qui détermine les principes et les priorités de ses interventions.</p> <p>.....</p>			
<p>Code général des collectivités territoriales</p>			
<p>Art. L. 4424-1. – La collectivité territoriale de Corse établit et transmet au représentant de l'État, après consultation du conseil économique, social et culturel de Corse et compte tenu des orientations fixées par le plan, le schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées, des établissements d'enseignement professionnel, des établissements d'enseignement artistique, des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes, des établissements d'enseignement agricole mentionnés à l'article L. 811-8 du code rural et de la pêche maritime et des centres d'information et d'orientation.</p>			
<p>Elle associe les représentants désignés par les établissements d'enseignement privé sous contrat à l'élaboration de ce schéma.</p>			
<p>La collectivité</p>			
		<p>« Ce schéma inclut un volet relatif à l'intervention des établissements d'enseignement supérieur au titre de la formation professionnelle continue, en cohérence avec le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 214-13. »</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>territoriale de Corse établit, après accord de chacune des collectivités concernées par les projets situés sur leur territoire, le programme prévisionnel des investissements relatifs aux établissements cités au premier alinéa.</p>	<p>V. – Au cinquième alinéa de l'article L. 4424-1 du code général des collectivités territoriales, après les mots : « programme prévisionnel des investissements », sont insérés les mots : « et des engagements conclus dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles défini à l'article L. 214-13 du code de l'éducation ».</p>	<p>V. – À la seconde phrase du cinquième alinéa de l'article L. 4424-1 du code général des collectivités territoriales, après les mots : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>À ce titre, la collectivité territoriale de Corse définit la localisation des établissements, leur capacité d'accueil et le mode d'hébergement des élèves.</p>			
<p>Chaque année, après avoir consulté le conseil économique, social et culturel de Corse et recueilli l'avis du représentant de l'État, la collectivité territoriale de Corse arrête la liste des opérations de construction ou d'extension des établissements précités. Cette liste est arrêtée compte tenu du programme prévisionnel des investissements et des engagements conclus dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles défini à l'article L. 214-13 du code de l'éducation, et après accord de la commune d'implantation.</p>			
<p>Chaque année, la collectivité territoriale de Corse arrête la structure pédagogique générale des établissements d'enseignement du second degré en tenant compte du schéma prévisionnel des formations.</p>			
<p>À cette fin, après concertation avec le président du conseil exécutif de Corse, l'État fait connaître à l'Assemblée de Corse les</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>moyens qu'il se propose d'attribuer à l'académie de Corse. La structure pédagogique devient définitive lorsqu'une convention portant sur les moyens attribués par l'État à l'académie de Corse et leurs modalités d'utilisation a été conclue entre le représentant de l'État et le président du conseil exécutif mandaté à cet effet.</p>			
Code de l'artisanat			
Art. 23. – I. –			
<p>II. – Les chambres de métiers et de l'artisanat de région peuvent être consultées par les pouvoirs publics sur toute question relative à l'artisanat, au développement économique, à la formation professionnelle et à l'aménagement du territoire dans leur région. Elles peuvent, de leur propre initiative, émettre des avis et des vœux sur ces questions.</p>			
<p>Elles peuvent être consultées par le conseil régional sur le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire mentionné à l'article L. 4251-1 du code général des collectivités territoriales, sur le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation et, plus généralement, sur tout dispositif d'appui aux entreprises dont la région envisage la création.</p>			
Code de l'éducation			
Art. L. 421-22. – I. –			
		<p>VI (nouveau). – Au deuxième alinéa du II de l'article 23 du code de l'artisanat, après le mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>II. – Chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle publics aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires établit un projet d'établissement qui définit les modalités particulières de sa contribution à la mise en oeuvre des missions de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles publics mentionnées à l'article L. 811-1. Le projet d'établissement est établi dans le respect du schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole mentionné à l'article L. 814-2, du schéma prévisionnel régional des formations mentionné à l'article L. 214-1 du code de l'éducation, du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du même code et des programmes et référentiels nationaux mentionnés à l'article L. 811-2 du présent code. Il est défini en cohérence avec le projet régional de l'enseignement agricole mentionné à l'article L. 814-5 du présent code. Il définit les modalités de la participation de l'établissement au développement des territoires dans lesquels celui-ci s'insère.</p> <p>.....</p>		<p>VII (<i>nouveau</i>). – À la deuxième phrase du premier alinéa du II de l'article L. 421-22 du code de l'éducation, après la dernière occurrence du mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>Code général des collectivités territoriales</p>			
<p>Art. L. 4424-34. – La collectivité territoriale de Corse assure la mise en oeuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>continue dans les conditions prévues pour les régions aux articles L. 214-12 à L. 214-16 du code de l'éducation.</p>	<p>Elle élabore avec l'Etat et les collectivités territoriales concernées le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.</p>	<p>VIII (<i>nouveau</i>). – Au deuxième alinéa de l'article L. 4424-34 du code général des collectivités territoriales, après le mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>Code rural et de la pêche maritime</p>		<p>IX (<i>nouveau</i>). – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :</p>	
<p>Art. L. 813-2. –</p>			
<p>Chaque établissement privé d'enseignement et de formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires établit un projet d'établissement qui définit les modalités particulières de sa contribution à la mise en oeuvre des missions de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles mentionnées à l'article L. 813-1. Le projet d'établissement est établi dans le respect du schéma prévisionnel national des formations de l'enseignement agricole mentionné à l'article L. 814-2, du schéma prévisionnel régional des formations mentionné à l'article L. 214-1 du code de l'éducation, du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du même code et des programmes et référentiels nationaux mentionnés à l'article L. 811-2 du présent code. Il est défini en cohérence avec</p>		<p>1° À la deuxième phrase du premier alinéa du II de l'article L. 811-8 et du cinquième alinéa de l'article L. 813-2, après la dernière occurrence du mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>le projet régional de l'enseignement agricole mentionné à l'article L. 814-5 du présent code. Il définit les modalités de la participation de l'établissement au développement des territoires dans lesquels celui-ci s'insère.</p> <p>.....</p>			
<p>Art. L. 814-5. – Dans chaque région siège un comité régional de l'enseignement agricole composé de représentants des mêmes catégories que celles visées à l'article L. 814-1 et dans les mêmes proportions. Ce comité est saisi pour avis du projet de schéma prévisionnel régional des formations qui doit comporter une section relative à l'enseignement agricole. Son avis est transmis, d'une part, au conseil régional et, d'autre part, au conseil institué dans chaque académie en application de l'article L. 234-1 du code de l'éducation, qui est également compétent en matière d'enseignement agricole public. Ce conseil émet un avis sur le schéma prévisionnel des formations de l'enseignement agricole et sur les demandes d'ouverture des établissements privés.</p>			
<p>Le comité régional de l'enseignement agricole est consulté sur le projet de contrat de plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes prévu par l'article L. 214-13 du code de l'éducation et sur le projet régional de l'enseignement agricole.</p>		<p>2° Au deuxième alinéa de l'article L. 814-5, après le mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>Code du travail</p>			
<p>Art. L. 1233-69. –</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>.....</p> <p>Les régions peuvent contribuer au financement de ces mesures de formation dans le cadre de la programmation inscrite dans le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.</p> <p>.....</p>	<p>Art. L. 6232-9. – Les conventions de création de sections d'apprentissage et d'unité de formation par apprentissage sont conclues avec les établissements en application du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles mentionné à l'article L. 214-13 du code de l'éducation.</p>	<p>X (<i>nouveau</i>). – À l'avant-dernier alinéa de l'article L. 1233-69 et à l'article L. 6232-9 du code du travail, après le mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir</p>			
<p>Art. 3. – Les programmes et moyens mis en œuvre à l'appui de l'accès à l'insertion professionnelle durable des jeunes bénéficiaires d'un emploi d'avenir font l'objet d'une concertation annuelle au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment pour ce qui concerne l'identification des filières et secteurs ayant un fort potentiel de création d'emplois, les modalités de consolidation et de pérennisation des emplois, l'adaptation de l'offre de formation et la construction de parcours d'insertion et de qualification. Les modalités d'accès des jeunes à la formation sont définies dans</p>		<p>XI (<i>nouveau</i>). – À la seconde phrase du premier alinéa de l'article 3 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles prévu aux articles L. 6121-2 du code du travail et L. 214-13 du code de l'éducation.</p> <p>.....</p>		<p>2012 portant création des emplois d'avenir, après le mot : « formations », sont insérés les mots : « et de l'orientation ».</p>	
<p>Code du travail</p> <p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE I^{ER} Principes généraux et organisation institutionnelle de la formation professionnelle TITRE II Rôle des régions ; de l'État et des institutions de la formation professionnelle CHAPITRE III Institutions de la formation professionnelle Section 1 Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie Sous-section 1 Missions</p>	<p>Article 14</p> <p>I. – Le chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE III « Coordination des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles « Section 1 « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</p>	<p>Article 14</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p>	
<p>Art. L. 6123-1. – Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est chargé :</p>	<p>« Art. L. 6123-1. – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est chargé :</p>	<p>« Art. L. 6123-1. – Alinéa sans modification</p>	
<p>1° De favoriser, au plan national, la concertation entre l'État, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que pour la conception et le suivi de la mise en œuvre de ces politiques ;</p>	<p>« 1° D'émettre un avis sur :</p> <p>« a) Les projets de loi, d'ordonnance et de décret dans le domaine de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle initiale et continue ;</p>	<p>« 1° Alinéa sans modification</p> <p>« a) Les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires dans ...</p> <p>... continue ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>2° D'évaluer les politiques de formation professionnelle initiale et continue aux niveaux national et régional, sectoriel et interprofessionnel ;</p>	<p>« b) Le projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion définie à l'article L. 5312-3 ;</p> <p>« c) L'agrément de la convention d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-20 ;</p> <p>« d) Le programme d'études des principaux organismes publics d'étude et de recherche de l'État dans le domaine de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelles ;</p>	<p>« b) Le projet de convention pluriannuelle définie à l'article L. 5312-3 ;</p> <p>« c) L'agrément des accords d'assurance L. 5422-20 ;</p> <p>« d) Non modifié</p>	
<p>3° D'émettre un avis sur les projets de loi, d'ordonnance et de dispositions réglementaires en matière de formation professionnelle initiale et continue ;</p>	<p>« 2° D'assurer, au plan national, la concertation entre l'État, les régions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel pour la définition des orientations pluriannuelles et d'une stratégie nationale coordonnée en matière d'orientation, de formation professionnelle, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi et, dans ce cadre, de veiller au respect de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p>	
<p>4° De contribuer à l'animation du débat public sur l'organisation du système de formation professionnelle et ses évolutions.</p>	<p>« 3° De contribuer au débat public sur l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi ;</p> <p>« 4° De veiller à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation et l'orientation professionnelle ;</p>	<p>« 4° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>—</p> <p>Les administrations et les établissements publics de l'État, les conseils régionaux, les organismes consulaires et les organismes paritaires intéressés à la formation professionnelle sont tenus de communiquer au Conseil national de la formation</p>	<p>—</p> <p>« 5° De suivre les travaux des comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, la mise en œuvre des conventions régionales annuelles de coordination prévues à l'article L. 5611-4, des contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles définis à l'article L. 214-13 du code de l'éducation et des conventions annuelles conclues pour leur application ;</p> <p>« 6° D'évaluer les politiques d'information et d'orientation professionnelle, de formation professionnelle initiale et continue et d'insertion et de maintien dans l'emploi, aux niveaux national et régional. À ce titre il recense les études et les travaux d'observation réalisés par l'État, les branches et les régions. Il élabore et diffuse également une méthodologie commune en vue de l'établissement de bilans régionaux des actions financées au titre de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles, dont il établit la synthèse.</p> <p>« Les administrations et les établissements publics de l'État, les régions, les organismes consulaires et les organismes paritaires participant aux politiques de l'orientation, de l'emploi et de la formation professionnelle sont tenus de communiquer au</p>	<p>—</p> <p>« 5° De ...</p> <p>... l'article L. 6123-4 du présent code, des ...</p> <p>... application ;</p> <p>« 6° D'évaluer ...</p> <p>... les branches professionnelles et les régions ...</p> <p>... synthèse.</p> <p>« 7° (nouveau) D'évaluer le suivi de la mise en œuvre et de l'utilisation du compte personnel de formation.</p> <p>« Les ...</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>professionnelle tout au long de la vie les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.</p>	<p>Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions.</p>	<p>... l'orientation professionnelles les éléments ...</p>	<p>... missions.</p>
<p>Les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« En cas d'urgence, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles peut être consulté et émettre un avis soit par voie électronique, soit en réunissant son bureau dans des conditions définies par voie réglementaire.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Sous-section 2 Composition</p>			
<p>Art. L. 6123-2. – Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé en conseil des ministres. Il comprend des représentants élus des conseils régionaux, des représentants de l'État et du Parlement, des représentants des organisations professionnelles et syndicales intéressées et des personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.</p>	<p>« Art. L. 6123-2. – Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles est placé auprès du Premier ministre. Son président est nommé par décret en conseil des ministres. Le conseil comprend des représentants élus des régions, des représentants de l'État et du Parlement, des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au niveau national et interprofessionnel ou intéressées, ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.</p>	<p>« Art. L. 6123-2. – Le ...</p>	<p>... régions et des collectivités ultramarines exerçant les compétences dévolues aux conseils régionaux en matière de formation professionnelle, des représentants de l'État interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées,</p>
<p>Section 2 Délégué à l'information et à l'orientation</p>	<p>« Section 2 « Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>... professionnelles. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6123-3. – Le délégué à l'information et à l'orientation est chargé :</p>	<p>professionnelles</p> <p>« Art. L. 6123-3. – Le comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles a pour mission d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formations dans la région.</p>	<p>« Art. L. 6123-3. – Alinéa sans modification</p>	
<p>1° De proposer les priorités de la politique nationale d'information et d'orientation scolaire et professionnelle ;</p>	<p>« Il comprend des représentants de l'État dans la région, des représentants de la région, dont le président du conseil régional, et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et intéressées ainsi que, avec voix consultative, des représentants des principaux opérateurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles.</p>	<p>« Il comprend le président du conseil régional, des représentants de la région, des représentants de l'État dans la région et des représentants des organisations syndicales ...</p>	
<p>2° D'établir des normes de qualité pour l'exercice de la mission de service public d'information et d'orientation ;</p>	<p>« Il est présidé conjointement par le représentant de l'État dans la région et le président du conseil régional. La vice-présidence est assurée par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs et par un représentant des organisations syndicales de salariés.</p>	<p>... interprofessionnel ou multi-professionnel, ou intéressées ...</p>	
<p>3° D'évaluer les politiques nationale et régionales d'information et d'orientation scolaire et professionnelle.</p>	<p>« Il est doté d'un bureau, composé de représentants de l'État, de la région et des représentants régionaux des organisations</p>	<p>... professionnelles. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.</p> <p>« Il par le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région. La vice-présidence ...</p> <p>...salariés.</p> <p>« Il ...</p> <p>... région et de représentants régionaux ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Il apporte son appui à la mise en œuvre et à la coordination des politiques d'information et d'orientation aux niveaux régional et local.</p>	<p>syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p>	<p>... interprofessionnel.</p>	
	<p>« Le bureau est notamment le lieu de la concertation sur la désignation des opérateurs régionaux mentionnés à l'article L. 6111-6, sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, mentionnée à l'article L. 6241-2, et sur les listes des formations éligibles au compte personnel de formation mentionnées au 3° de l'article L. 6323-15 et au 2° de l'article L. 6323-20.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Un décret en Conseil d'État précise la composition, le rôle et le fonctionnement du bureau.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6123-4. – Le délégué à l'information et à l'orientation est placé auprès du Premier ministre. Il est nommé en conseil des ministres.</p>	<p>« Art. L. 6123-4. – Le représentant de l'État dans la région et le président du conseil régional signent chaque année avec l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les représentants régionaux des missions locales et des organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, une convention régionale de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation.</p>	<p>« Art. L. 6123-4. – Le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région signent ...</p>	
		<p>... locales mentionnées à l'article L. 5314-1 et des organismes ...</p>	
		<p>... formation.</p>	
	<p>« Cette convention détermine pour chaque signataire, dans le respect de leurs missions et, s'agissant de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, de la convention tripartite pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 :</p>	<p>« Cette respect de ses missions ...</p>	
		<p>... L. 5312-3 :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6123-5. – Pour l'exercice de ses missions, le délégué à l'information et à l'orientation dispose des services et des organismes placés sous l'autorité des ministres chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de l'emploi, de la formation professionnelle et de la jeunesse.</p>	<p>« 1° Les conditions dans lesquelles il mobilise de manière coordonnée les outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de l'État et de la région, au regard de la situation locale de l'emploi et dans le cadre de la politique nationale de l'emploi ;</p> <p>« 2° Les conditions dans lesquelles il participe au service public régional de l'orientation ;</p> <p>« 3° Les conditions dans lesquelles il conduit son action au sein du service public régional de la formation professionnelle tout au long de la vie ;</p> <p>« 4° Les conditions d'évaluation des actions entreprises.</p> <p>« Section 3 « Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi</p> <p>« Art. L. 6123-5. – Le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi est constitué des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il définit les orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi, assure leur suivi et leur coordination avec les politiques menées par les autres acteurs. Il élabore la liste nationale des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau national et interprofessionnel, dans les conditions prévues aux</p>	<p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Les modalités d'évaluation des actions entreprises.</p> <p>« Section 3 « Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation</p> <p>« Art. L. 6123-5. – Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation est constitué ...</p> <p>... interprofessionnel. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté. Le comité définit ...</p> <p>.... Il élabore, après concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs représentatives</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>articles L. 6323-15 et L. 6323-20.</p> <p>« Section 4</p> <p>« Comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi</p> <p>« Art. L. 6123-6. – Le comité paritaire régional pour la formation professionnelle et l'emploi est constitué des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>« Il assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux. Il est consulté notamment sur la carte régionale des formations professionnelles initiales mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 214-13-1 du code de l'éducation. Il établit les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation dans les conditions prévues aux articles L. 6323-15 et L. 6323-20 du présent code.</p> <p>« Section 5</p> <p>« Dispositions d'application</p> <p>« Art. L. 6123-7. –</p>	<p>au niveau national et multi-professionnel, la liste ... L. 6323 20.</p> <p>« Section 4</p> <p>« Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation</p> <p>« Art. L. 6123-6. – Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation est constitué ...</p> <p>... interprofessionnel. Pour chaque institution ou organisation pour laquelle le nombre de représentants est supérieur à un, le principe de parité entre les femmes et les hommes doit être respecté.</p> <p>« Il ...</p> <p>... établit, après concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel, les listes ... code.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 6123-7. –</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2. – Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas, à la Commission nationale de la négociation collective, au Comité supérieur de l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2271-1, L. 5112-1 et L. 6123-1.</p>	<p>Les modalités d'application du présent chapitre sont définies par décret en Conseil d'État. »</p>	<p>Non modifié</p>	
<p>CINQUIÈME PARTIE L'emploi LIVRE I^{ER} Les dispositifs en faveur de l'emploi TITRE I^{ER} Politique de l'emploi CHAPITRE II Instances concourant à la politique de l'emploi Section unique Conseil national de l'emploi</p>	<p>II. – Le même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 5112-1. – Le Conseil national de l'emploi est présidé par le ministre chargé de l'emploi et comprend des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs, des collectivités territoriales, des maisons de</p>	<p>1° L'article L. 2 est ainsi modifié :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
	<p>a) Les mots : « , au Comité supérieur de l'emploi ou au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie » sont remplacés par les mots : « ou au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles » ;</p>	<p>a) Non modifié</p>	
	<p>b) La référence « L. 5112-1 » est supprimée ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	
	<p>2° Le chapitre II du titre I^{er} du livre I^{er} de la cinquième partie est ainsi modifié :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
	<p>a) L'intitulé de la section unique est supprimé ;</p>	<p>a) La division et l'intitulé de la section unique sont supprimés ;</p>	
	<p>b) L'article L. 5112-1 est abrogé ;</p>	<p>b) Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'emploi, des administrations intéressées et des principaux opérateurs du service public de l'emploi, notamment l'institution publique mentionnée à l'article L. 5312-1, l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 et l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes, et des personnalités qualifiées.</p> <p>Le Conseil national de l'emploi concourt à la définition des orientations stratégiques des politiques de l'emploi. Il veille à la mise en cohérence des actions des différentes institutions et organismes mentionnés à l'article L. 5311-2 et à l'évaluation des actions engagées.</p> <p>À cette fin, il émet un avis :</p> <p>1° Sur les projets de loi, d'ordonnance et de décret relatifs à l'emploi ;</p> <p>2° Sur le projet de convention pluriannuelle d'objectifs et de gestion définie à l'article L. 5312-3 ;</p> <p>3° Sur l'agrément de la convention d'assurance chômage mentionnée à l'article L. 5422-20, dans des conditions fixées par décret ;</p> <p>4° Sur l'adaptation et la cohérence des systèmes d'information du service public de l'emploi.</p> <p>Dans chaque région, un conseil régional de l'emploi est présidé par le préfet de région et comprend des représentants des organisations</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>professionnelles d'employeurs et de travailleurs, du conseil régional et des principales collectivités territoriales intéressées, des administrations intéressées et des universités, des représentants d'organisations participant au service public local de l'emploi, notamment des maisons de l'emploi, ainsi que le directeur régional de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. Il est consulté sur l'organisation territoriale du service public de l'emploi en région et émet un avis sur la convention prévue à l'article L. 5312-11.</p>	<p>c) À l'article L. 5112-2, les mots : « de la présente section » sont remplacés par les mots : « du présent chapitre » ;</p>	<p>c) Non modifié</p>	
<p>À titre exceptionnel, le Conseil national de l'emploi peut être consulté et émettre un avis par voie écrite ou électronique.</p>			
<p>Art. L. 5112-2. – Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application de la présente section.</p>			
<p>Art. L. 5312-12-1. – Il est créé, au sein de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, un médiateur national dont la mission est de recevoir et de traiter les réclamations individuelles relatives au fonctionnement de cette institution, sans préjudice des voies de recours existantes. Le médiateur national, placé auprès du directeur général, coordonne l'activité de médiateurs régionaux, placés auprès de chaque directeur régional, qui reçoivent et traitent les réclamations dans le ressort territorial de la direction régionale. Les réclamations doivent avoir été précédées de démarches</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>auprès des services concernés.</p>	<p>3° À la seconde phrase du troisième alinéa de l'article L. 5312-12-1, les mots : « Conseil national de l'emploi mentionné à l'article L. 5112-1 » sont remplacés par les mots : « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles mentionné à l'article L. 6123-1 » ;</p>	<p>3° Non modifié</p>	
<p>Le médiateur national est le correspondant du Défenseur des droits.</p>			
<p>Il remet chaque année au conseil d'administration de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 un rapport dans lequel il formule les propositions qui lui paraissent de nature à améliorer le fonctionnement du service rendu aux usagers. Ce rapport est transmis au ministre chargé de l'emploi, au Conseil national de l'emploi mentionné à l'article L. 5112-1 et au Défenseur des droits.</p>			
<p>En dehors de celles qui mettent en cause l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les réclamations qui relèvent de la compétence du Défenseur des droits en application de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits sont transmises à ce dernier.</p>			
<p>La saisine du Défenseur des droits, dans son champ de compétences, met fin à la procédure de réclamation.</p>			
<p>Art. L. 6111-1. – La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'État, les régions et les partenaires sociaux.</p>	<p>4° Le premier alinéa de l'article L. 6111-1 est complété par les mots : « dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. »</p>	<p>4° Le premier alinéa de l'article L. 6111-1 est ainsi modifié :</p> <p>a) La dernière phrase est complétée par les mots : « , dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1 » ;</p> <p>b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. » ;</p>	
<p>Code de l'éducation</p>	<p>III. – Le code de l'éducation est ainsi modifié :</p>	<p>5° (nouveau) Supprimé</p> <p>III. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 232-1. – Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche assure la représentation, d'une part, des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics de recherche et, d'autre part, des grands intérêts nationaux, notamment éducatifs, culturels, scientifiques, économiques et sociaux.</p>			
<p>Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel sont représentés par les deux</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>conférences composant la Conférence des chefs d'établissements de l'enseignement supérieur, qui désignent leurs représentants, et par des représentants élus des personnels et des étudiants, élus au scrutin secret par collèges distincts. Les établissements publics de recherche sont représentés par des dirigeants de ces établissements nommés par le ministre chargé de la recherche et des représentants élus des personnels. Le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, prévu à la section 1 du chapitre III du titre II du livre I^{er} de la sixième partie du code du travail, et le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agroalimentaire et vétérinaire, prévu à l'article L. 814-3 du code rural et de la pêche maritime, désignent leurs représentants qui siègent avec voix consultative. Les représentants des grands intérêts nationaux sont nommés conjointement par le ministre chargé de l'enseignement supérieur et par le ministre chargé de la recherche.</p> <p>Le conseil est présidé par le ministre chargé de l'enseignement supérieur ou par le ministre chargé de la recherche, en fonction de l'ordre du jour.</p> <p>Le conseil donne son avis sur les questions relatives aux missions confiées aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel dans les cas prévus par le présent code ou aux établissements publics de recherche, dans les cas prévus</p>	<p>1° À l'avant-dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 232-1, les mots : « Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie » sont remplacés par les mots : « Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>par le code de la recherche.</p> <p>Le conseil donne également son avis sur la mise en oeuvre des conventions passées entre les établissements publics et les entreprises ou les personnes physiques pour la mise à disposition de locaux, d'équipements et de matériels, dans les conditions prévues à l'article 10 de la loi n° 99-587 du 12 juillet 1999 sur l'innovation et la recherche.</p> <p>Il est obligatoirement consulté sur :</p> <p>1° La stratégie nationale de l'enseignement supérieur et la stratégie nationale de recherche ;</p> <p>2° Les orientations générales des contrats d'établissements pluriannuels prévus à l'article L. 711-1 du présent code et à l'article L. 311-2 du code de la recherche ;</p> <p>3° La répartition des moyens entre les différents établissements ;</p> <p>4° Les projets de réformes relatives à l'emploi scientifique.</p> <p>Il fait toutes propositions sur les mesures à prendre pour améliorer le fonctionnement des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel et des établissements publics de recherche.</p> <p>Il peut être enfin saisi de toutes questions à l'initiative du ministre chargé de l'enseignement supérieur ou du ministre chargé de la recherche.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Un décret précise les attributions, la composition et les règles de fonctionnement de ce conseil ainsi que les conditions de nomination ou d'élection de ses membres. Ce décret fixe les conditions dans lesquelles est assurée la parité entre les femmes et les hommes dans les listes de candidats et pour la nomination des représentants des grands intérêts nationaux.</p>	<p>2° À l'article L. 237-1, la référence : « L. 6123-2 » est remplacée par la référence : « L. 6123-3 ».</p>	<p>2° À l'article L. 237-1, la référence : « et L. 6123-2 » est remplacée par la référence : « à L. 6123-3 ».</p>	
<p>Code du travail</p>		<p>Article 14 bis (nouveau)</p>	
<p>SIXIEME PARTIE la formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE V Dispositions relatives à l'outre-mer TITRE II Départements d'outre-mer, Saint-Barthelemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon CHAPITRE III La formation professionnelle continue Section 3 Stagiaire de la formation professionnelle</p>		<p>Après la section 3 du chapitre III du titre II du livre V de la sixième partie du code du travail, sont insérées des sections 3 bis et 3 ter ainsi rédigées :</p>	
		<p>« Section 3 bis « Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles</p>	
		<p>« Art. L. 6523-6-1. – Pour son application dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, l'article L. 6123-3,</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	dans sa rédaction résultant de la loi n° du relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, est ainsi modifié :	—
		« 1° Au deuxième alinéa, après le mot : “multi-professionnel”, sont insérés les mots : “et des représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel ou intéressées” ;	
		2° Le quatrième alinéa est complété par les mots : “des représentants régionaux des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel”.	
		« Section 3 ter « Comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation	
		« Art. L. 6523-6-2. – Pour son application dans les départements d’outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, le premier alinéa de l’article L. 6123-6, dans sa rédaction résultant de la loi n° du relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale, est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :	
		« “Le comité paritaire interprofessionnel régional pour l’emploi et la formation est constitué :	
		« “1° Des représentants régionaux des organisations syndicales et des organisations professionnelles d’employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	—	—
		<p>« 2° Des représentants des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel. » »</p>	
		<p>Article 14 ter (nouveau)</p>	
		<p>Dans un délai de six mois suivant la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport examinant les conditions de mise en œuvre du développement professionnel continu des professionnels de santé et formule des recommandations concernant sa gouvernance et sa réalisation.</p>	
	<p>Article 15</p>	<p>Article 15</p>	
	<p>I. – Les transferts de compétences à titre définitif inscrits aux II à VI de l'article 6 et à l'article 11 de la présente loi et ayant pour conséquence d'accroître les charges des régions ouvrent droit à une compensation financière dans les conditions fixées par les articles L. 1614-1 à L. 1614-7 et L. 4332-1 du code général des collectivités territoriales.</p>	<p>I. – Les transferts de compétences à titre définitif inscrits au III de l'article 6 et aux articles 11 et 12 de la présente loi et ayant pour conséquence d'accroître les charges des collectivités territoriales ouvrent droit à une compensation financière dans les conditions fixées, selon le cas, aux articles L. 1614-1 à L. 1614-7 et L. 4332-1 du code général des collectivités territoriales pour ce qui concerne les dispositions relatives au fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue.</p>	
	<p>Les ressources attribuées au titre de cette compensation sont équivalentes aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'État, à l'exercice des compétences transférées, diminuées du montant des</p>	<p>Les consacrées par l'État, à la date ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	éventuelles réductions brutes de charges ou des augmentations de ressources entraînées par les transferts.	... transferts.	—
	Le droit à compensation des charges de fonctionnement transférées par <u>les II à VI de l'article 6 et l'article 11 de la présente loi</u> est égal à la moyenne des dépenses actualisées constatées sur une période maximale de trois ans précédant le transfert de compétences.	Le droit à compensation des charges d'investissement transférées par la présente loi est égal à la moyenne des dépenses actualisées constatées, hors taxes et hors fonds de concours, sur une période d'au moins cinq ans précédant le transfert de compétences.	
	Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent I, après avis de la commission consultative mentionnée à l'article L. 1211-4-1 du même code.	Le par la présente loi ...	
	II. – Les dispositions des II à VI de l'article 6 et de l'article 11 de la présente loi sont applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2015, sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances.	... compétences.	
		<i>Alinéa supprimé</i>	
		II. – Le III de l'article 6, l'article 11, à l'exception du 4 ^o de l'article L. 6121-2 du code du travail dans sa rédaction résultant de la présente loi, et l'article 12 de la présente loi sont applicables à compter du 1 ^{er} janvier 2015, sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances prévues au I du présent article. Par dérogation, le 4 ^o du II de l'article L. 6121-2 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 11 de la présente loi, est applicable aux dates fixées au même	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	— <p data-bbox="805 353 1129 506">article, sous réserve de l'entrée en vigueur des dispositions relevant de la loi de finances prévues au I du présent article.</p> <p data-bbox="805 539 1129 958">III (<i>nouveau</i>). – Les articles 80 à 88 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles sont applicables aux transferts de compétence mentionnés au III de l'article 6, à l'article 11 et à l'article 12 de la présente loi, à l'exception du II de l'article 82 et du second alinéa du I de l'article 83.</p> <p data-bbox="805 999 1129 1205">Pour l'application du second alinéa du I de l'article 80 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 précitée, l'année : « 2012 » est remplacée par l'année : « 2013 ».</p> <p data-bbox="805 1245 1129 1480">IV (<i>nouveau</i>). – Un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article, après avis de la commission consultative mentionnée à l'article L. 1211-4-1 du code général des collectivités territoriales.</p> <p data-bbox="805 1520 1129 1910">V (<i>nouveau</i>). – Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2015, un rapport sur les conséquences, en matière d'effort de formation, du passage de l'obligation de dépenser à l'obligation de former, avec un examen particulier de la situation des entreprises de dix à deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés.</p>	—
	TITRE II DÉMOCRATIE SOCIALE	TITRE II DÉMOCRATIE SOCIALE	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
Code du travail	<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER} Représentativité patronale</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p>I. – Le livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est complété par un titre V ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">« TITRE V « Représentativité patronale « CHAPITRE I^{ER} « Critères de représentativité</p> <p>« Art. L. 2151-1. – La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :</p> <p style="padding-left: 2em;">« 1° Le respect des valeurs républicaines ;</p> <p style="padding-left: 2em;">« 2° L'indépendance ;</p> <p style="padding-left: 2em;">« 3° La transparence financière ;</p> <p style="padding-left: 2em;">« 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;</p> <p style="padding-left: 2em;">« 5° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;</p> <p style="padding-left: 2em;">« 6° L'audience, qui s'apprécie en fonction du nombre d'entreprises adhérentes et, selon les niveaux de négociation, conformément au 3° de l'article L. 2152-1 ou de l'article L. 2152-2.</p> <p style="text-align: center;">« CHAPITRE II « Organisations</p>	<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{ER} Représentativité patronale</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">Division et intitulé sans modification Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2151-1. – Alinéa sans modification</p> <p style="padding-left: 2em;">« 1° Non modifié</p> <p style="padding-left: 2em;">« 2° Non modifié</p> <p style="padding-left: 2em;">« 3° Non modifié</p> <p style="padding-left: 2em;">« 4° Non modifié</p> <p style="padding-left: 2em;">« 5° Non modifié</p> <p style="padding-left: 2em;">« 6° L'audience, qui se mesure en fonction ...</p> <p style="padding-left: 2em;">... négociation, en application du 3° des articles L. 2151-1 ou L. 2152-2.</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p style="text-align: center;">professionnelles d'employeurs représentatives</p> <p style="text-align: center;">« Section 1</p> <p>« Représentativité patronale au niveau de la branche professionnelle</p> <p>« Art. L. 2152-1. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs :</p> <p>« 1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p> <p>« 2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;</p> <p>« 3° Dont les entreprises adhérentes à jour de leur cotisation, représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-3. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p>	<p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2152-1. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Dont ...</p> <p>... comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions ...</p> <p>... ans.</p> <p>« Dans les branches couvrant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, le seuil fixé au 3° du présent article est apprécié au niveau national dans les secteurs</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	—	<p>d'activités concernés.</p> <p>« Section 1 bis « Représentativité au niveau national et multi-professionnel (Division et intitulé nouveaux)</p> <p>« Art. L. 2152-1-1 (nouveau). – Sont représentatives au niveau national et multi-professionnel les organisations professionnelles d'employeurs :</p> <p>« 1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p> <p>« 2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives sur le fondement de l'article L. 2152-1 du présent code dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, soit des professions libérales définies à l'article 29 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;</p> <p>« 3° Auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités mentionnés au 2° ;</p> <p>« 4° Qui justifient</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p data-bbox="560 1059 683 1081">« Section 2</p> <p data-bbox="459 1088 786 1173">« Représentativité patronale au niveau national et interprofessionnel</p> <p data-bbox="459 1211 791 1420">« Art. L. 2152-2. – Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs :</p> <p data-bbox="459 1458 791 1543">« 1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;</p> <p data-bbox="459 1581 791 1756">« 2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;</p> <p data-bbox="459 1794 791 2056">« 3° Dont les organisations adhérentes, à jour de leur cotisation, regroupent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs qui ont fait une déclaration de candidature en</p>	<p data-bbox="804 353 1131 506">d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national, soit au niveau départemental, soit au niveau régional.</p> <p data-bbox="804 539 1131 1021">« Art. L. 2152-1-2 (<i>nouveau</i>). – Préalablement à l'ouverture d'une négociation nationale et interprofessionnelle, puis préalablement à sa conclusion, les organisations professionnelles d'employeurs représentatives à ce niveau informent les organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel des objectifs poursuivis par cette négociation et recueillent leurs observations.</p> <p data-bbox="868 1059 1067 1117">Division et intitulé sans modification</p> <p data-bbox="804 1211 1131 1270">« Art. L. 2152-2. – Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="884 1458 1070 1480">« 1° Non modifié</p> <p data-bbox="884 1581 1070 1603">« 2° Non modifié</p> <p data-bbox="804 1794 1131 1946">« 3° Dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent au moins ...</p> <p data-bbox="804 2007 1131 2056">... d'employeurs satisfaisant aux critères mentionnés aux</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>application de l'article L. 2152-3. Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations est attesté, pour chacune d'elles, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, par un commissaire aux comptes. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p>	<p>1° à 4° de l'article L. 2151-1 et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-3 ...</p> <p>... d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure ...</p> <p>... ans.</p>	—
	<p>« Lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, elle répartit entre ces organisations, pour permettre la mesure de l'audience prévue au présent article, ses entreprises adhérentes <u>et les salariés qu'elles emploient</u>. Elle ne peut affecter à chacune de ces organisations une part d'entreprises <u>et de salariés</u> inférieure à un pourcentage fixé par décret, compris entre 10 % et 20 %.</p>	<p>« Lorsqu'une ...</p> <p>... adhérentes . Elle ...</p> <p>... d'entreprises inférieure à ...</p> <p>... 20 %.</p> <p>L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-3. Les entreprises adhérentes sont informées de cette répartition.</p>	
	<p>« L'organisation professionnelle d'employeurs indique la répartition retenue dans la déclaration de candidature mentionnée à l'article L. 2152-3.</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	
	<p>« Section 3 « Établissement de la représentativité patronale</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« Art. L. 2152-3. – Pour l'établissement de leur représentativité en application du présent chapitre, les organisations professionnelles d'employeurs se déclarent candidates, dans des conditions déterminées par voie réglementaire.</p> <p>« Elles indiquent à cette occasion leur nombre d'entreprises adhérentes et le nombre des salariés qu'elles emploient.</p> <p>« Section 4 « Dispositions d'application</p> <p>« Art. L. 2152-4. – Après avis du Haut Conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>« Toutefois, le ministre peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste mentionnée au premier alinéa des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle, ainsi que la liste mentionnée à l'article L. 2122-11, dans une branche où moins de 5 % des entreprises de la branche adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une</p>	<p>« Art. L. 2152-3. – Alinéa sans modification</p> <p>« Elles indiquent à cette occasion le nombre de leurs entreprises adhérentes emploient.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Art. L. 2152-4. – Après ...</p> <p>... interprofessionnel ou multi-professionnel.</p> <p>Alinéa supprimé</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2135-6. – Les syndicats professionnels ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.</p>	<p>situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négociier.</p> <p>« Art. L. 2152-5. – Sauf dispositions contraires, les conditions d'application du présent chapitre sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p> <p>II. – L'article L. 2135-6 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2135-6. – Les syndicats professionnels d'employeurs, leurs unions et les associations d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.</p> <p>« L'obligation prévue au premier alinéa du présent article est applicable aux syndicats professionnels de salariés, à leurs unions et aux associations de salariés mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret. »</p>	<p>« Art. L. 2152-5. – Non modifié</p> <p>II. – Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2135-6. – Les ...</p> <p>... L. 2135-1 qui souhaitent établir leur représentativité sur le fondement du titre V du présent livre I^{er} sont ...</p> <p>... suppléant.</p> <p>« L'obligation ...</p> <p>... à leurs unions, aux associations ...</p> <p>... mentionnés au même article L. 2135-1 et aux syndicats professionnels, leurs unions et aux associations d'employeurs autres que ceux mentionnés au premier alinéa du présent code dont ...</p> <p>... décret. »</p>	
<p>Art. L. 2261-19. – Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou</p>	<p>III. – À l'article L. 2261-19 du même code, il est ajouté deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>III. – L'article L. 2261-19 du même code est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.</p> <p>Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.</p>	<p>« Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, ne doivent pas avoir fait l'objet de l'opposition, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, d'une ou de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau considéré dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives à ce niveau.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Afin de permettre le calcul du taux prévu au troisième alinéa du présent article, lorsqu'une organisation professionnelle d'employeurs adhère à plusieurs organisations professionnelles d'employeurs ayant statutairement vocation à être présentes au niveau national et interprofessionnel, les salariés employés par ses entreprises adhérentes sont répartis entre ces organisations selon le même taux que celui retenu pour effectuer la répartition prévue au dernier alinéa de l'article L. 2152-2.</p> <p>« Cette répartition figure dans la déclaration de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>LIVRE II La négociation collective – les conventions et accords collectifs de travail TITRE VI Application des conventions et accords collectifs CHAPITRE I^{ER} Conditions d'application des conventions et accords</p>	<p>« Le nombre de salariés employés par les entreprises adhérentes est attesté dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État par un commissaire aux comptes. »</p> <p>IV. – Le chapitre I^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du même code est complété par une section 8 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 8 « Restructuration des branches professionnelles</p> <p>« Art. L. 2261-32. – I. – Dans les branches où moins de 5 % des entreprises <u>de la branche</u> adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont l'activité conventionnelle présente, sur les cinq années précédentes, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard des obligations et de la faculté de négocier des branches, le ministre chargé du travail peut pour ce motif, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses</p>	<p>candidature mentionnée à l'article L. 2152-3.</p> <p>« Le ...</p> <p>... attesté par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation mentionnée au troisième alinéa du présent article, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. ».</p> <p>IV. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2261-32. – I. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent ...</p> <p>... négociateur de celle-ci, le ministre ...</p> <p>... après consultation de la Commission nationale de la négociation collective et sauf avis contraire de sa part</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>membres, élargir à cette branche la convention collective déjà étendue d'une autre branche présentant des conditions sociales et économiques analogues. Lorsque l'élargissement d'une convention a ainsi été prononcé, le ministre chargé du travail peut rendre obligatoires ses avenants ou annexes ultérieurs, eux-mêmes déjà étendus.</p> <p>« Dans la situation mentionnée au premier alinéa et pour le même motif, le ministre peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective, notifier aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives et aux organisations de salariés représentatives le constat de cette situation et les informer de son intention de fusionner le champ de la convention collective concernée avec celui d'une autre branche présentant des conditions économiques et sociales analogues dans l'hypothèse où cette situation subsisterait à l'expiration d'un délai qu'il fixe et qui ne saurait être inférieur à un an. Si tel est le cas à l'expiration de ce délai, le ministre peut prononcer la fusion des champs, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et sauf opposition écrite et motivée de la majorité de ses membres. Dans ce cas, il invite les partenaires sociaux de la branche concernée à négocier.</p> <p>« II. – Dans les branches où moins de 5 % des entreprises <u>de la branche</u> adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs et dont les</p>	<p>adopté à la majorité des membres de cette commission, élargir ...</p> <p>... étendus.</p> <p>« Dans ...</p> <p>... ministre chargé du travail peut ...</p> <p>... majorité des membres de cette commission. Dans ...</p> <p>... négocier.</p> <p>« II. – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent ...</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>caractéristiques, eu égard notamment à leur taille limitée et à la faiblesse du nombre des entreprises, des effectifs salariés et des ressources disponibles pour la conduite de la négociation, ne permettent pas le développement d'une activité conventionnelle régulière et durable en rapport avec la vocation des branches professionnelles et respectant les obligations de négociier qui leur sont assignées, le ministre chargé du travail peut refuser pour ce motif d'étendre la convention collective, ses avenants ou <u>ses</u> annexes, après avis de la Commission nationale de la négociation collective.</p>	<p>... notamment à sa taille ...</p> <p>... négociier qui lui sont assignées, ...</p> <p>... avenants ou annexes ...</p> <p>... collective.</p> <p>« II bis (nouveau). – Dans une branche où moins de 5 % des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle d'employeurs représentative et dont l'activité conventionnelle présente, depuis la dernière mesure d'audience quadriennale, une situation caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés et du nombre des thèmes de négociation couverts par ces accords au regard de ses obligations ou facultés de négociier, le ministre chargé du travail peut, après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Haut Conseil du dialogue social, décider de ne pas arrêter la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives pour une branche professionnelle mentionnée à l'article L. 2152-4, ainsi que la liste des organisations syndicales reconnues représentatives</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2314-3. – Sont informées, par voie d’affichage, de l’organisation des élections et invitées à négocier le protocole d’accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d’indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ</p>	<p>« III. – Un décret en Conseil d’État détermine les conditions d’application du présent article. »</p> <p>V. – L’article L. 2135-6 du code du travail, dans sa rédaction résultant du II du présent article, est applicable à compter de l’exercice comptable ouvert à partir du 1^{er} janvier 2015.</p> <p>VI. – La première mesure de l’audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, en application des articles L. 2152-1 à L. 2152-4 du même code, dans leur rédaction issue du I du présent article, est réalisée à compter de l’année 2017.</p> <p>CHAPITRE II Représentativité syndicale</p> <p>Article 17</p> <p>I. – L’article L. 2314-3 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>pour une branche professionnelle mentionnée à l’article L. 2122-11. ».</p> <p>« III. – Non modifié</p> <p>V. – Non modifié</p> <p>VI. – La première mesure de l’audience des organisations professionnelles d’employeurs au niveau des branches ...</p> <p>... 2017.</p> <p>CHAPITRE II Représentativité syndicale</p> <p>Article 17</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</p>	<p>1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.</p>	<p>« L'invitation à négocier mentionnée aux deux précédents alinéas est faite au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation. » ;</p>	<p>« L'invitation deux premiers alinéas doit parvenir au plus négociation. » ;</p>	
<p>Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.</p>	<p>2° Au dernier alinéa, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « quarante-cinq jours ».</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2324-4. – Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales qui satisfont aux</p>	<p>II. – L'article L. 2324-4 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</p>	<p>1° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	
<p>Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier.</p>	<p>« L'invitation à négocier mentionnée aux deux précédents alinéas est faite au plus tard quinze jours avant la date de la première réunion de négociation. » ;</p>	<p>« L'invitation deux premiers alinéas doit parvenir au plus négociation. » ;</p>	
<p>Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.</p>	<p>2° À la première phrase du dernier alinéa, les mots : « un mois » sont remplacés par les mots : « quarante-cinq jours ».</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2312-5. – Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au</p>	<p>III. – L'article L. 2312-5 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>III. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>moins cinquante salariés, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.</p>			
<p>Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.</p>			
<p>À défaut d'accord, l'autorité administrative fixe le nombre et la composition des collèges électoraux ainsi que le nombre des sièges et leur répartition entre les collèges par application des dispositions du présent titre.</p>			
<p>Art. L. 2314-11. – La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1.</p>	<p>« La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. »</p> <p>IV. – L'article L. 2314-11 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>IV. – Non modifié</p>	
	<p>1° Au début du second</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative procède à cette répartition entre les collèges électoraux conformément aux dispositions de la convention ou de l'accord prévu à l'article L. 2314-10 ou, à défaut d'un tel accord, entre les deux collèges prévus à l'article L. 2314-8.</p>	<p>alinéa, les mots : « Lorsque cet accord » sont remplacés par les mots : « Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article » ;</p>		
	<p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>		
	<p>« La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. »</p>		
	<p>V. – L'article L. 2314-31 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>V. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2314-31. – Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.</p>	<p>1° Au premier alinéa, après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et » ;</p>		
	<p>2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>		
	<p>« La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.</p>	<p>scrutin. » ;</p> <p>3° Au second alinéa, les mots : « , reconnue par décision administrative, » sont supprimés.</p>	<p>VI. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2322-5. – Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.</p>	<p>VI. – L'article L. 2322-5 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, après le mot : « entreprise, », sont insérés les mots : « lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et » ;</p> <p>2° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« La saisine de l'autorité administrative mentionnée au premier alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. » ;</p>		
<p>La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte</p>	<p>3° Au second alinéa, les mots : « , reconnue par la décision administrative, » sont supprimés.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.</p>	<p>VII. – L'article L. 2324-13 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>VII. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2324-13. – La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.</p>	<p>1° Au début de la première phrase du second alinéa, les mots : « Lorsque cet accord » sont remplacés par les mots : « Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article » ;</p>		
<p>Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2324-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2324-11.</p>	<p>2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p>		
	<p>« La saisine de l'autorité administrative mentionnée au deuxième alinéa suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats des élus en cours jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin. »</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2327-7. – Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.</p>	<p>VIII. – L'article L. 2327-7 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>VIII. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Lorsque cet accord ne peut être obtenu, l'autorité administrative dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition. La décision administrative, même si elle intervient alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, est mise à exécution sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles.</p>	<p>1° Au second alinéa, les mots : « Lorsque cet accord » sont remplacés par les mots : « Lorsqu'au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa » et la dernière phrase est supprimée ;</p>	<p>1° Le second alinéa est ainsi modifié :</p>	
	<p>2° Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>2° Non modifié</p>	
	<p>« La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin.</p>		
	<p>« Même si elles interviennent alors que le mandat de certains membres n'est pas expiré, la détermination du nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les établissements et les</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2314-3-1. – La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.</p>	<p>différentes catégories sont appliquées sans qu'il y ait lieu d'attendre la date normale de renouvellement de toutes les délégations des comités d'établissement ou de certaines d'entre elles. »</p> <p>IX. – Au début des articles L. 2314-3-1 et L. 2324-4-1 du même code, sont ajoutés les mots : « Sauf dispositions législatives contraires, ».</p>	<p>IX. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2324-4-1. – La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.</p>	<p>X. – Aux articles L. 2314-12, L. 2314-13 et L. 2314-23 du même code,</p>	<p>X. – 1. Aux articles L. 2314-12 et L. 2314-13 du même code, après le mot :</p>	
<p>Art. L. 2314-12. – Des dispositions sont prises par accord de l'employeur et des</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>organisations syndicales intéressées pour faciliter, s'il y a lieu, la représentation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui les isolent des autres salariés.</p>	<p>après les mots : « organisations syndicales intéressées », sont insérés les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, ».</p>	<p>« intéressées », sont insérés les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1, ».</p>	
<p>Art. L. 2314-13. – Sans préjudice des dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2314-11, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.</p>			
<p>Art. L. 2314-23. – Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral.</p>		<p>2. La première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-23 du même code est complétée par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».</p>	
<p>Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.</p>			
<p>Art. L. 2324-7. – Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions relatives à la composition des collèges électoraux prévues par les articles L. 2324-11 à L. 2324-13, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du</p>	<p>XI. – Aux articles L. 2324-7 et L. 2324-21 du même code, après les mots : « organisations syndicales intéressées », sont ajoutés les mots : « , conclu selon les conditions de l'article</p>	<p>XI. – 1. À l'article L. 2324-7 du même code, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « , conclu selon les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
personnel temporaire.	L. 2324-4-1, ».	conditions de l'article L. 2324-4-1, ».	
<p>Art. L. 2324-21. – Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées. Cet accord respecte les principes généraux du droit électoral.</p>		<p>2. La première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-2 du même code est complétée par les mots : « , conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 ».</p>	
<p>Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge judiciaire.</p>			
<p>Art. L. 2314-1. – Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés.</p>	<p>XII. – Après le premier alinéa de l'article L. 2314-1 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>XII. – Non modifié</p>	
	<p>« Il peut être augmenté par accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».</p>		
<p>Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.</p>			
<p>Art. L. 2324-1. – Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.</p>			
La délégation du per-			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sonnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants assistent aux séances du comité avec voix consultative.</p>	<p>XIII. – Au dernier alinéa de l'article L. 2324-1 du même code, les mots : « convention ou » sont supprimés.</p>	<p>XIII. – Non modifié</p>	
<p>Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1.</p>	<p>XIV. – Au premier alinéa des articles L. 2314-10 et L. 2324-12 et à la seconde phrase des articles L. 2314-22 et L. 2324-20 du même code, le mot : « existant » est supprimé.</p>	<p>XIV. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2314-10. – Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.</p>			
<p>L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.</p>			
<p>Art. L. 2314-22. – L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.</p>			
<p>Art. L. 2324-12. – Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par une convention, un accord collectif de travail, étendu ou non, ou un accord préélectoral que lorsque la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'entreprise.</p> <p>L'accord conclu ne fait pas obstacle à la création du troisième collège dans les conditions prévues au cinquième alinéa de l'article L. 2324-11.</p> <p>L'accord préélectoral est transmis à l'inspecteur du travail.</p> <p>Art. L. 2324-20. – L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.</p> <p>Art. L. 2314-20. – L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour être électeur, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.</p> <p>Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.</p> <p>Art. L. 2324-18. – L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales</p>	<p>XV. – Au premier et au second alinéas des articles L. 2314-20 et L. 2324-18 du même code, après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « dans l'entreprise ».</p>	<p>XV. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment lorsque leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.</p>			
<p>L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité lorsque l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.</p>	<p>XVI. – La section 1 du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2122-3-1 ainsi rédigé :</p>	<p>XVI. – Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2122-3-1. – Lors du dépôt de la liste, le syndicat peut indiquer son affiliation à une organisation syndicale. À défaut d'indication, l'organisation syndicale ne recueille pas les suffrages exprimés en faveur du syndicat qui lui est affilié pour la mesure de l'audience prévue au 5^o de l'article L. 2121-1. »</p>	<p>« Art. L. 2122-3-1. – Lors... ... syndicat indique, le cas échéant, son affiliation ...</p>	
	<p>XVII. – L'article L. 2122-3-1 du code du travail, dans sa rédaction résultant du XVI du présent article, s'applique à compter du 1^{er} janvier 2015.</p>	<p>XVII. – Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2143-11. – Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues au premier alinéa de l'article</p>	<p>XVIII. – Après le mot : « fin », la fin du premier alinéa de l'article L. 2143-11 du même code est</p>	<p>XVIII. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies.</p>	<p>ainsi rédigée : « au plus tard lors du premier tour des élections de l'institution représentative du personnel renouvelant l'institution dont l'élection avait permis de reconnaître la représentativité de l'organisation syndicale l'ayant désigné. »</p>		
<p>En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.</p>			
<p>À défaut d'accord, l'autorité administrative peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin.</p>			
<p>Art. L. 2143-3. – Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143-12, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.</p>	<p>XIX. – L'article L. 2143-3 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, après le mot : « recueilli », sont insérés les mots : « à titre personnel et dans leur collège » ;</p> <p>2° Au début du deuxième alinéa, sont ajoutés les mots : « Si aucun des candidats présentés par</p>	<p>XIX. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>S'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées au premier alinéa du présent article, ou » ;</p>		
<p>La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.</p>	<p>3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Elle peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques ».</p>		
<p>Art. L. 2324-2. – Sous réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise peut y nommer un représentant. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du</p>	<p>XX. – Après le mot : « syndicale », la fin de la première phrase de l'article L. 2324-2 du même code est ainsi rédigée : « représentative dans l'entreprise ou l'établissement peut désigner</p>	<p>XX. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.</p>	<p>un représentant syndical au comité.»</p>		
<p>Art. L. 2122-10-6. – Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et auxquelles les statuts donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministre chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>XXI. – À l'article L. 2122-10-6 du même code, les mots : « et d'indépendance » sont remplacés par les mots : « , d'indépendance et de transparence financière ».</p>	<p>XXI. – Non modifié</p>	
	<p>CHAPITRE III Financement des organisations syndicales et patronales</p>	<p>CHAPITRE III Financement des organisations syndicales et patronales</p>	
	<p>Article 18</p>	<p>Article 18</p>	
<p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE I^{ER} Les syndicats professionnels TITRE III Statut juridique, ressources et moyens CHAPITRE V Ressources et moyens</p>	<p>I. – Le chapitre V du titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail est complété par une section 3 ainsi rédigée :</p>	<p>I. – Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Section 3 « Financement mutualisé des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2135-9. – Un fonds paritaire qui assure la mission de service public</p>	<p>« Art. L. 2135-9. – Un fonds paritaire, chargé d'une mission de service public,</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>d'apporter une contribution au financement des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, au titre de leur participation à la conception, à la mise en œuvre, à l'évaluation ou au suivi d'activités qui concourent <u>au fonctionnement</u> et au développement du dialogue social, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national et interprofessionnel.</p>	<p>apporte une contribution ...</p> <p>... suivi d'activités concourant au développement et à l'exercice des missions définies à l'article L. 2135-11, est créé par un accord conclu entre les organisations représentatives des salariés et des employeurs au niveau national et interprofessionnel. Cet accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément à la présente section.</p>	—
	<p>« Cet accord détermine l'organisation et le fonctionnement du fonds conformément aux dispositions de la présente section.</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	
	<p>« Le fonds est habilité à recevoir les ressources mentionnées à l'article L. 2135-10 et à les attribuer aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions prévues aux articles L. 2135-11 et suivants.</p>	<p>« L'accord portant création du fonds paritaire est soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. À défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les modalités de création du fonds et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.</p>	
	<p>« L'accord portant création du fonds est soumis à l'agrément du ministre chargé du travail. À défaut d'accord ou d'agrément de celui-ci, les modalités de création du fonds paritaire mentionné au premier alinéa et ses conditions d'organisation et de fonctionnement sont définies par voie réglementaire.</p>	<p>« Le fonds paritaire est habilité à recevoir les ressources mentionnées à l'article L. 2135-10 et à les attribuer aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs dans les conditions prévues aux articles L. 2135-11 à L. 2135-17.</p>	
	<p>« Art. L. 2135-10. – I. – Les ressources du fonds sont constituées par :</p>	<p>« Art. L. 2135-10. – I. – Les ressources du fonds paritaire sont constituées par :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« 1° Une contribution des employeurs mentionnés à l'article L. 2111-1 du présent code, assise sur les rémunérations versées aux travailleurs mentionnés au même article et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dont le taux est fixé par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel et agréé par le ministre chargé du travail ou, à défaut d'un tel accord ou de son agrément, par décret. Ce taux ne peut être ni supérieur à 0,02 %, ni inférieur à 0,014 % ;</p>	<p>« 1° Une ...</p> <p>... versées aux salariés mentionnés ...</p> <p>... représentatives des salariés et des employeurs au niveau ...</p> <p>... 0,014 % ;</p>	—
	<p>« 2° Le cas échéant, une participation volontaire d'organismes à vocation nationale dont le champ d'intervention dépasse le cadre d'une ou plusieurs branches professionnelles, gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs. La liste de ces organismes pouvant verser une participation au fonds est fixée par l'accord mentionné au 1° ou, à défaut d'accord ou de son agrément, par décret ;</p>	<p>« 2° Le ...</p> <p>... liste des organismes ...</p> <p>... décret ;</p>	
	<p>« 3° Une subvention de l'État ;</p>	<p>« 3° Non modifié</p>	
	<p>« 4° Le cas échéant, toute autre ressource prévue par des dispositions législatives ou règlementaires, par accord</p>	<p>« 4° Le ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	conclu entre les organisations d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel ou par accord de branche étendu.	... organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives étendu.	—
	« II. – La contribution mentionnée au 1° du I du présent article est recouvrée et contrôlée selon les règles et garanties applicables au recouvrement des cotisations du régime général de sécurité sociale assises sur les rémunérations, par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-4 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 723-1 du code rural et de la pêche maritime, selon des modalités précisées par voie réglementaire.	« II. – La règles et sous les mêmes garanties et sanctions applicables ...	
	« Art. L. 2135-11. – Le fonds contribue à financer les activités suivantes, qui constituent des missions d'intérêt général pour les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs concernés :	« Art. L. 2135-11. – Le fonds paritaire contribue ...	
	« 1° La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées dans le cadre des organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° de ce I ;	... d'employeurs concernées :	
	« 2° La participation des organisations syndicales de salariés et des	« 1° La menées paritairement et dans ...	
		... ce même I ;	
		« 2° Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>organisations professionnelles d'employeurs à la conception, à la mise en œuvre et au suivi des politiques publiques relevant de la compétence de l'État, notamment par la négociation, la consultation et la concertation, au moyen de la subvention mentionnée au 3° dudit I ;</p>	—	—
	<p>« 3° La formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales ou des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés, définie aux articles L. 2145-1 et L. 2145-2, notamment l'indemnisation des salariés bénéficiant de congés de formation, l'animation des activités des salariés exerçant des fonctions syndicales ainsi que leur information au titre des politiques mentionnées au 1° et au 2° du présent article, au moyen de la contribution prévue au 1° du I de l'article L. 2135-10 et de la subvention prévue au 3° de ce I ;</p>	<p>« 3° La ...</p> <p>... syndicale de salariés amenés à intervenir en faveur des salariés ...</p>	
	<p>« 4° Toute autre mission d'intérêt général à l'appui de laquelle sont prévues d'autres ressources sur le fondement du 4° dudit I.</p>	<p>... ce même I ;</p>	
	<p>« Art. L. 2135-12. – Reçoivent des crédits du fonds au titre de l'exercice des missions mentionnées à l'article L. 2135-11 :</p>	<p>« 4° Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-12. – Bénéficient des crédits du fonds paritaire au titre ...</p> <p>... L. 2135-11 :</p>	
	<p>« 1° Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, leurs organisations territoriales ainsi que celles qui sont</p>	<p>« 1° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives ...</p> <p>... territoriales, les organisations professionnelles</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	représentatives au niveau de la branche, au titre de l'exercice de leur mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11 ;	d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel ainsi que celles ... l'exercice de la mission ... L. 2135-11 ;	—
	« 2° Les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de l'exercice de leur mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 ;	« 2° Les organisations de salariés et d'employeurs représentatives L. 2122-9 et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel mentionnées à l'article L. 2152-1-1, au titre ... l'exercice de la mission ... L. 2135-11 ;	
	« 3° Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de l'exercice de leur mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11.	« 3° Les l'exercice de la mission ... L. 2135-11.	
	« Art. L. 2135-13. – Le fonds répartit ses crédits :	« Art. L. 2135-13. – Le fonds paritaire répartit ses crédits :	
	« 1° À parité entre les organisations syndicales de salariés, d'une part, et les organisations professionnelles	« 1° À ...	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>d'employeurs, d'autre part, au titre de leurs missions mentionnées au 1° de l'article L. 2135-11, au niveau national et au niveau de la branche. Les modalités de répartition des fonds, d'une part entre organisations syndicales, et d'autre part entre organisations d'employeurs sont déterminées par voie réglementaire, de façon uniforme pour les organisations syndicales de salariés et en fonction de l'audience ou du nombre des mandats paritaires exercés pour les organisations professionnelles d'employeurs ;</p>	<p>... au titre de la mission mentionnée au 1° de l'article L. 2135-11, au niveau national et au niveau de la branche. Les modalités de répartition des crédits, entre organisations syndicales de salariés, d'une part, et entre organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, sont déterminées, par ...</p>	—
	<p>« 2° Sur une base forfaitaire identique, fixée par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, et sur une base forfaitaire identique d'un montant inférieur, défini par décret, pour chacune des organisations syndicales de salariés <u>représentatives</u> dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel et qui recueillent plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de leurs missions mentionnées au 2° de l'article L. 2135-11 ;</p>	<p>...d'employeurs ;</p> <p>« 2° Sur ...</p> <p>... inférieur, fixée par décret ...</p> <p>... salariés dont la vocation ...</p> <p>... qui ont recueilli plus ...</p> <p>... L. 2122-9 et pour chacune des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multi-professionnel mentionnées à l'article L. 2152-1-1, au titre de la mission mentionnée au 2° de l'article L. 2135-11 ;</p>	
	<p>« 3° Sur la base d'une répartition, définie par décret, en fonction de l'audience de</p>	<p>« 3° Sur ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>chacune des organisations syndicales de salariés dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel ayant recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9, au titre de leurs missions mentionnées au 3° de l'article L. 2135-11.</p> <p>« Art. L. 2135-14. – Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et celles dont la vocation statutaire revêt un caractère national et interprofessionnel ayant recueilli plus de 3 % des suffrages exprimés lors des élections prévues au 3° de l'article L. 2122-9 perçoivent les sommes dues aux organisations territoriales et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, qui leur sont affiliées. Elles contribuent au financement de celles-ci au titre des missions mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 2135-11.</p> <p>« Art. L. 2135-15. – I. – Le fonds est géré par une association paritaire, administrée par un conseil d'administration composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>« La présidence de l'association est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations</p>	<p>... interprofessionnel et qui ont recueilli ...</p> <p>... au titre de la mission mentionnée au 3° de l'article L. 2135-11 ;</p> <p>« Art. L. 2135-14. – Les ...</p> <p>... interprofessionnel et qui ont recueilli ...</p> <p>... financement de ces dernières au titre ...</p> <p>... L. 2135-11.</p> <p>« Art. L. 2135-15. – I. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>« L'association adopte un règlement intérieur, agréé par le ministre chargé du travail.</p> <p>« II. – Le ministre chargé du travail désigne un commissaire du Gouvernement auprès de l'association.</p> <p>« Le commissaire du Gouvernement assiste de droit aux séances de toutes les instances de délibération et d'administration de l'association. Il est destinataire de toute délibération du conseil d'administration. Il a communication de tous les documents relatifs à la gestion du fonds.</p> <p>« Lorsque le commissaire du Gouvernement estime qu'une délibération du conseil d'administration ou une décision prise par une autre instance ou autorité interne de l'association gestionnaire du fonds n'est pas conforme aux objectifs assignés au fonds par les dispositions de la présente section ou, de manière générale, aux dispositions qu'elles comportent ou à des stipulations de l'accord national et interprofessionnel agréé ou des dispositions réglementaires prises pour son application, il saisit <u>de cette situation</u> le président du conseil d'administration, qui lui adresse une réponse motivée.</p> <p>« Lorsque le commissaire du Gouvernement</p>	<p>« II. – Le ...</p> <p>... l'association paritaire mentionnée au I.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Lorsque ...</p> <p>... conforme aux dispositions de la présente section, à des stipulations de l'accord ...</p> <p>... agréé ou à des dispositions réglementaires prises pour l'application de celui-ci, il saisit le président ...</p> <p>... motivée.</p> <p>« Lorsque ...</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>estime qu'une délibération ou une décision relevant de celles qui sont mentionnées à l'alinéa précédent et concernant l'utilisation de la subvention de l'État prévue au 3° du I de l'article L. 2135-10 n'est pas conforme à la destination de cette contribution telle que définie par les <u>dispositions combinées</u> des articles L. 2135-11 et L. 2135-12, il peut s'opposer à la mise en œuvre de la délibération ou de la décision concernée.</p>	<p>... décision mentionnée au troisième alinéa du présent II et concernant ...</p> <p>... contribution définie aux articles ...</p> <p>... s'opposer, par décision motivée, à la mise en œuvre de la délibération ou de la décision concernée.</p>	—
	<p>« Les modalités d'application du présent article sont déterminées par voie réglementaire.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2135-16. – Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs bénéficiant de financements issus du fonds sont tenues de réaliser un rapport annuel écrit détaillant l'utilisation qui a été faite des sommes perçues.</p>	<p>« Art. L. 2135-16. – Les ...</p> <p>... financements du fonds paritaire établissent un rapport ...</p> <p>... faite des crédits perçus.</p>	
	<p>« Elles assurent la publicité de ce rapport et le transmettent au fonds dans les six mois suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.</p>	<p>« Elles rendent public ce rapport ...</p> <p>... rapport.</p>	
	<p>« En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu au deuxième alinéa ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, le fonds peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans le délai qu'elle impartit et qui ne peut être inférieur à quinze jours,</p>	<p>« En ...</p> <p>... délai que la mise en demeure impartit ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2145-2. – La formation des salariés appelés à exercer des responsabilités</p>	<p>suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.</p> <p>« Avant le 1^{er} octobre de chaque année, le fonds remet au Gouvernement et au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses financements. Ce rapport est publié selon des modalités fixées par voie réglementaire.</p> <p>« Art. L. 2135-17. – Les organismes gérés majoritairement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs qui figurent sur la liste mentionnée au 2° du I de l'article L. 2135-10 et dont le conseil d'administration a décidé le versement d'une participation au fonds n'assurent aucun financement direct ou indirect des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, à l'exception de la contribution mentionnée à ce 2°. Ces dispositions s'entendent sous la seule réserve de la possibilité de rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction des organismes.</p> <p>« Art. L. 2135-18. – Sauf dispositions contraires, les conditions d'application de la présente section sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p> <p>II. – Au premier alinéa</p>	<p>... montant.</p> <p>« Avant ...</p> <p>... utilisation de ses crédits ...</p> <p>... réglementaire.</p> <p>« Art. L. 2135-17. – Les ...</p> <p>... fonds paritaire n'assurent ...</p> <p>... ce même 2°. Le présent article s'applique sous la ...</p> <p>... direction de tels organismes.</p> <p>« Art. L. 2135-18. – Non modifié</p> <p>II. – L'article L. 2145-2</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>syndicales, notamment au sein d'organismes de caractère économique et social, peut être assurée :</p>	<p>de l'article L. 2145-2 du même code, après les mots : « caractère économique et social, », sont ajoutés les mots : « et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés ».</p>	<p>du même code est ainsi modifié :</p>	
<p>1° Soit par des centres spécialisés, directement rattachés aux organisations syndicales représentatives ;</p>		<p>1° Au premier alinéa, après le mot : « social, », sont insérés les mots : « et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés » ;</p>	
<p>2° Soit par des instituts internes aux universités.</p>		<p>2° (nouveau) La première phrase du quatrième alinéa est complétée par les mots : « et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir en faveur des salariés ».</p>	
<p>Toutefois, des organismes dont la spécialisation totale ou partielle serait assurée en accord avec des organisations syndicales peuvent participer à la formation des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Pour bénéficier des dispositions de l'article L. 2145-3, ces organismes doivent avoir reçu l'agrément du ministre chargé du travail.</p>	<p>III. – L'article L. 2145-3 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 2145-3. – L'État apporte une aide financière à la formation des salariés assurée par les centres, instituts et organismes mentionnés à l'article L. 2145-2.</p>	<p>« Art. L. 2145-3. – L'État apporte une aide financière à la formation des salariés mentionnés à l'article L. 2145-1 et des adhérents à une organisation syndicale amenés à intervenir au bénéfice des salariés par le biais de la subvention mentionnée au 3° du I de l'article L. 2135-10 et par une subvention aux instituts mentionnés au 2° de l'article L. 2145-2. »</p>	<p>« Art. L. 2145-3. – L'État ...</p>	<p>... intervenir en faveur des salariés par la subvention ...</p>
<p>Art. L. 3142-8. – Le ou les congés de formation économique et sociale et de</p>	<p>IV. – L'article L. 3142-8 du même code est abrogé.</p>	<p>IV. – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission											
<p>formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises d'au moins dix salariés, dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	<p>Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu.</p>	<p>Art. L. 3142-9. – La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions.</p>	<p>La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.</p>	<p>V. – À la fin du second alinéa de l'article L. 3142-9 du même code, les mots : « deux jours » sont remplacés par les mots : « une demi journée ».</p>	<p>VI. – Les III et IV entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.</p>	<p>L'article L. 2135-10 du code du travail, dans sa rédaction résultant du I du présent article, entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015, sur la base, s'agissant de la contribution mentionnée au 1^o du I de ce même article L. 2135-10, des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.</p>	<p>CHAPITRE IV</p>	<p>Transparence des comptes des comités d'entreprise</p>	<p>Article 19</p>	<p>V. – Non modifié</p>	<p>VI. – Non modifié</p>	<p>CHAPITRE IV</p>	<p>Transparence des comptes des comités d'entreprise</p>	<p>Article 19</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p align="center">représentatives du personnel TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE V Fonctionnement</p> <p>Art. L. 2325-1 – Le comité d'entreprise est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.</p> <p>Il est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative.</p> <p>Le comité désigne un secrétaire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>I. – Il est créé au chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail une section 10 ainsi rédigée :</p> <p align="center">« Section 10 « Établissement et contrôle des comptes du comité d'entreprise</p> <p>« Art. L. 2325-45. – I. – Le comité d'entreprise est soumis aux obligations comptables définies à l'article L. 123-12 du code de commerce. Ses comptes annuels sont établis selon les modalités définies par un règlement de l'Autorité des normes comptables.</p> <p>« II. – Le comité d'entreprise dont le nombre de salariés, les ressources annuelles et le total du bilan ne dépassent pas, à la clôture d'un exercice, pour au moins deux de ces trois critères, des seuils fixés par décret peut adopter une présentation simplifiée de ses comptes, selon des modalités fixées par règlement de l'Autorité des normes comptables, et n'enregistrer ses créances et</p>	<p>I. – Le chapitre V du titre II du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° (<i>nouveau</i>) Au dernier alinéa de l'article L. 2325-1, après le mot : « secrétaire », sont insérés les mots : « et un trésorier » ;</p> <p>2° Est ajoutée une section 10 ainsi rédigée :</p> <p align="center">Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2325-45. – I. – Non modifié</p> <p>« II. – Le ...</p> <p>... bilan n'excèdent pas ...</p> <p>... fixées par un règlement ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	ses dettes qu'à la clôture de l'exercice.	... l'exercice.	—
	<p>« Art. L. 2325-46. – Par dérogation à l'article L. 2325-45, le comité d'entreprise dont les ressources annuelles n'excèdent pas un seuil fixé par décret peut s'acquitter de ses obligations comptables en tenant un livre retraçant chronologiquement le montant et l'origine des dépenses qu'il réalise et des recettes qu'il perçoit et en établissant, une fois par an, un état de synthèse simplifié portant sur des informations complémentaires relatives à son patrimoine et à ses engagements en cours. Le contenu et les modalités de présentation de cet état sont définis par règlement de l'Autorité des normes comptables.</p>	<p>« Art. L. 2325-46. – Par ...</p> <p>... chronologiquement les montants et l'origine ...</p> <p>... définis par un règlement ...</p> <p>... comptables.</p>	
	<p>« Art. L. 2325-47. – Le comité d'entreprise fournit des informations sur les transactions significatives qu'il a effectuées. Ces informations sont fournies dans l'annexe de ses comptes pour le comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-45 et dans le rapport mentionné à l'article L. 2325-50 pour le comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-46.</p>	<p>« Art. L. 2325-47. – Le ...</p> <p>... annexe à ses comptes s'il s'agit d'un comité d'entreprise relevant de l'article L. 2325-45, ou dans ...</p> <p>... L. 2325-50, s'il s'agit d'un comité ...</p> <p>... L. 2325-46.</p>	
	<p>« Art. L. 2325-48. – Lorsque l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés à l'article L. 2325-45 du présent article, des seuils fixés par décret, le comité d'entreprise établit des comptes consolidés, dans les conditions prévues à l'article</p>	<p>« Art. L. 2325-48. – Lorsque ...</p> <p>... mentionnés au II de l'article ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	L. 233-18 du code de commerce.	... commerce.	
	« Les prescriptions comptables relatives à ces comptes consolidés sont fixées par un règlement de l'Autorité des normes comptables.	Alinéa sans modification	
	« Art. L. 2325-49. – Les comptes annuels sont arrêtés, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, par des membres élus du comité d'entreprise désignés par lui et au sein de ses membres élus.	« Art. L. 2325-49. – Les comptes annuels du comité d'entreprise sont élus.	
	« Les documents ainsi arrêtés sont mis à la disposition, le cas échéant, du ou des commissaires aux comptes.	« Les comptes mentionnés à l'article L. 2325-53.	
	« Ils sont approuvés par les membres élus du comité réunis en séance plénière. La réunion au cours de laquelle les comptes sont approuvés porte sur ce seul sujet. Elle fait l'objet d'un procès-verbal spécifique.	Alinéa sans modification	
	« Le présent article s'applique également aux documents mentionnés à l'article L. 2325-46.	Alinéa sans modification	
	« Art. L. 2325-50. – Un rapport du comité d'entreprise présentant des informations qualitatives sur ses activités et sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise est établi par le comité selon des modalités prévues par son règlement intérieur.	« Art. L. 2325-50. – Le comité d'entreprise établit, selon des modalités prévues par son règlement intérieur, un rapport présentant des informations qualitatives sur ses activités et sur sa gestion financière, de nature à éclairer l'analyse des comptes par les membres élus du comité et les salariés de l'entreprise.	
	« Lorsque le comité	Alinéa sans	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>d'entreprise établit des comptes consolidés, le rapport porte sur l'ensemble constitué par le comité d'entreprise et les entités qu'il contrôle, mentionné à l'article L. 2325-48.</p> <p>« Le contenu de ce rapport, déterminé par décret, varie selon que le comité d'entreprise relève des I ou II de l'article L. 2325-45 ou de l'article L. 2325-46.</p> <p>« Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2325-49.</p> <p>« Art. L. 2325-51. – Au plus tard trois jours avant la réunion en séance plénière mentionnée à l'article L. 2325-49, <u>le ou</u> les membres du comité d'entreprise chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent les comptes annuels et le rapport mentionné à l'article L. 2325-50, ou le cas échéant les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, aux membres du comité d'entreprise.</p>	<p>modification</p> <p>« Le contenu du rapport, ...</p> <p>... L. 2325-46.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2325-50-1 (<i>nouveau</i>). – Le trésorier du comité d'entreprise ou, le cas échéant, le commissaire aux comptes présente un rapport sur les conventions passées directement ou indirectement ou par personne interposée entre le comité d'entreprise et l'un de ses membres.</p> <p>« Ce rapport est présenté aux membres élus du comité d'entreprise lors de la réunion en séance plénière mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 2325-49.</p> <p>« Art. L. 2325-51. – Au ...</p> <p>... L. 2325-49, les membres du comité d'entreprise chargés d'arrêter les comptes du comité communiquent aux membres du comité d'entreprise les comptes annuels ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46,</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
		accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2325-50.	
	« Art. L. 2325-52. – Le comité d'entreprise porte à la connaissance des salariés de l'entreprise, par tout moyen, ses comptes ou, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, accompagnés du rapport mentionné à l'article L. 2325-50.	« Art. L. 2325-52. – Le comptes annuels ou L. 2325-50.	
	« Art. L. 2325-53. – Lorsque le comité d'entreprise dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés à l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret, il est tenu de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant, distincts de ceux de l'entreprise	« Art. L. 2325-53. – Lorsque mentionnés au II de l'entreprise.	
	« Le comité d'entreprise tenu d'établir des comptes consolidés nomme deux commissaires aux comptes conformément à l'article L. 823-2 du code de commerce.	« Le comptes en application de l'article... ... commerce.	
	« Le coût de la certification des comptes est pris en charge par le comité d'entreprise sur sa subvention de fonctionnement.	Alinéa sans modification	
	« Art. L. 2325-54. – Lorsque le commissaire aux comptes du comité d'entreprise relève, à l'occasion de l'exercice de sa mission, des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, il en informe le secrétaire et le président du comité d'entreprise, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.	« Art. L. 2325-54. – Alinéa sans modification	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« À défaut de réponse du secrétaire du comité d'entreprise dans un délai fixé par décret en Conseil d'État ou si celle-ci ne permet pas d'être assuré de la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes établit un rapport spécial et invite, par un document écrit dont la copie est transmise au président du tribunal de grande instance compétent et aux membres du comité d'entreprise, l'employeur à réunir le comité d'entreprise afin que ce dernier délibère sur les faits relevés. Le commissaire aux comptes est convoqué à cette réunion, qui se tient dans des conditions et délais fixés par décret en Conseil d'État.</p>	<p>« À ...</p> <p>... ou si cette réponse ne lui permet pas d'être...</p> <p>... invite l'employeur, par ...</p> <p>... d'entreprise, à réunir ...</p> <p>... Conseil d'État.</p>	—
	<p>« En l'absence de réunion du comité d'entreprise dans le délai prévu à l'alinéa précédent, <u>ou</u> en l'absence de convocation du commissaire aux comptes ou si, à l'issue de la réunion du comité d'entreprise, le commissaire aux comptes constate que les décisions prises ne permettent pas d'assurer la continuité de l'exploitation, il informe de ses démarches le président du tribunal de grande instance et lui en communique les résultats. Le I de l'article L. 611-2 du code de commerce est applicable dans les mêmes conditions, au comité d'entreprise. Pour l'application du présent article, le président du tribunal de grande instance est compétent et il exerce les mêmes pouvoirs que ceux qui sont attribués au président du tribunal de commerce.</p>	<p>« En ...</p> <p>... délai prévu au deuxième alinéa du présent article, en l'absence ...</p> <p>... commerce.</p>	
	<p>« Dans un délai de six mois à compter du déclen-</p>	<p>« Dans ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>chement de la procédure, le commissaire aux comptes peut reprendre le cours de la procédure au point où il l'avait interrompue lorsque, en dépit des éléments ayant motivé son appréciation, la continuité de l'exploitation du comité d'entreprise demeure compromise et que l'urgence commande l'adoption de mesures immédiates.</p> <p>« Le présent article n'est pas applicable lorsqu'une procédure de conciliation ou de sauvegarde a été engagée par le débiteur en application des articles L. 611-6 ou L. 620-1 du code de commerce.</p>	<p>... procédure d'alerte, le commissaire ...</p> <p>... point où il avait estimé pouvoir y mettre un terme lorsque, ...</p> <p>... immédiates.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2325-54-1 (<i>nouveau</i>). – Les comptes annuels et, le cas échéant, les documents mentionnés à l'article L. 2325-46, ainsi que les pièces justificatives qui s'y rapportent, sont conservés pendant dix ans à compter de la date de clôture de l'exercice auquel ils se rapportent</p> <p>« Art. L. 2325-54-2 (<i>nouveau</i>). – Le comité d'entreprise dont les ressources annuelles excèdent le seuil prévu à l'article L. 2325-46 et qui n'excède pas, pour au moins deux des trois critères mentionnés au II de l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret confie la mission de présentation de ses comptes annuels à un expert-comptable.</p> <p>« Le coût de la mission de présentation de ses comptes est pris en charge par le comité d'entreprise sur sa subvention de fonctionne-</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Section 6 Commissions</p>	<p>« Art. L. 2325-55. – Pour l'application de la présente section, la définition des ressources annuelles pour l'appréciation des seuils est précisée par décret. »</p>	<p>ment.</p> <p>« Art. L. 2325-55. – Pour ...</p> <p>... seuils mentionnés au II de l'article L. 2325-45 et à l'article L. 2325-46 est précisée par décret. »</p>	
	<p>II. – La section 6 du même chapitre V est complétée par une sous-section 6 ainsi rédigée :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Sous-section 6 « Commission des marchés</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2325-34-1. – Une commission des marchés est créée au sein du comité d'entreprise qui dépasse, pour au moins deux des trois critères mentionnés à l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret.</p>	<p>« Art. L. 2325-34-1. – Une ...</p> <p>... mentionnés au II de l'article L. 2325-45, des seuils fixés par décret.</p>	
	<p>« Art. L. 2325-34-2. – Le comité d'entreprise détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères de choix des fournisseurs et des prestataires et la procédure des achats de fournitures, de services et de travaux.</p>	<p>« Art. L. 2325-34-2. – Pour les marchés dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret, le comité d'entreprise détermine, sur proposition de la commission des marchés, les critères retenus pour le choix des fournisseurs et des prestataires du comité d'entreprise et la ...</p>	
	<p>« La commission des marchés choisit les fournisseurs et les prestataires du comité d'entreprise. Elle rend compte de ces choix, au moins une fois par an, au comité d'entreprise selon des modalités déterminées par le règlement intérieur du comité.</p>	<p>... travaux.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2325-34-3. –</p>	<p>« Art. L. 2325-34-3. –</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>DEUXIÈME PARTIE Les relations collectives de travail LIVRE III Les institutions représentatives du personnel TITRE II Comité d'entreprise CHAPITRE VII Comité central d'entreprise et comités d'établissements</p>	<p>Les membres de la commission des marchés sont désignés par le comité d'entreprise parmi ses membres titulaires.</p>	<p>Non modifié</p>	
	<p>« Le règlement intérieur du comité d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de la commission, le nombre de ses membres, les modalités de leur désignation et la durée de leur mandat.</p>	<p>« Art. L. 2325-34-4. – Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 2325-34-4. – La commission des marchés établit un rapport d'activité annuel, joint en annexe au rapport mentionné à l'article L. 2325-50. »</p>		
	<p>III. – Le chapitre VII du titre II du livre III de la deuxième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>III. – Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Après l'article L. 2327-12, il est inséré un article L. 2327-12-1 ainsi rédigé :</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>		
<p>« Art. L. 2327-12-1. – Le comité central d'entreprise détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont conférées par le présent titre. » ;</p>	<p>« Art. L. 2327-12-1. – Non modifié</p>		
<p>2° Il est ajouté un article L. 2327-14-1 ainsi rédigé :</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 2327-16. – Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.</p> <p>Toutefois, les comités d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.</p> <p>Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.</p>	<p>« Art. L. 2327-14-1. – La section 10 du chapitre V du présent titre est applicable au comité central d'entreprise dans des conditions déterminées par décret. » ;</p> <p>3° L'article L. 2327-16 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« En cas de transfert de la gestion d'activités sociales et culturelles en application du présent article, ce transfert fait l'objet d'une convention entre les comités d'établissement et le comité central d'entreprise. Cette convention comporte des clauses conformes à des clauses-types déterminées par décret. »</p>	<p>« Art. L. 2327-14-1. – Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« En cas de transfert au comité central d'entreprise de ...</p> <p>... décret. »</p>	
	<p>IV. – Les dispositions des I et II du présent article sont applicables à la caisse centrale d'activités sociales, aux caisses mutuelles complémentaires et d'action sociale et au comité de coordination mentionnés à</p>	<p>IV. – Les I et II ...</p> <p>... sociales du personnel des industries électriques et gazières, aux ... sociale des industries électriques et</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>l'article 47 de la loi n° 46-628 du 8 avril 1946 sur la nationalisation de l'électricité et du gaz, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.</p> <p>V. – À l'exception des dispositions de l'article L. 2327-16 du code du travail, dans sa rédaction issue du 3° du III du présent article, les dispositions du I à III s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015 ; toutefois, les dispositions des articles L. 2325-48, L. 2325-53 et L. 2325-54 du même code, dans leur rédaction issue de ce I, s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016.</p>	<p>gazières et au ...</p> <p>... Conseil d'État.</p> <p>V. – À l'exception de l'article L. 2327-16 du code du travail, dans sa rédaction résultant du 2° du III du présent article, les I à III s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2015 ; toutefois, les articles L. 2325-48, L. 2325-53 et L. 2325-54 du même code, dans leur rédaction résultant du I du présent article, s'appliquent pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2016.</p>	—
	<p>TITRE III INSPECTION ET CONTRÔLE</p>	<p>TITRE III INSPECTION ET CONTRÔLE</p>	
	<p>Article 20</p>	<p>Article 20</p>	
		<p>I A (<i>nouveau</i>). – Le titre I^{er} du livre IV de la quatrième partie du code du travail est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE VI « Repérages avant travaux</p> <p>« Art. L. 4416-1. – Les donneurs d'ordre ou, à défaut, les propriétaires d'immeubles par nature ou par destination, d'équipements, de matériels ou d'articles y font rechercher la présence d'amiante préalablement à toute opération comportant des risques d'exposition à l'amiante. Cette recherche donne lieu à un document mentionnant, le cas échéant, la présence, la</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p style="text-align: center;">QUATRIÈME PARTIE Santé et sécurité au travail LIVRE VII Contrôle</p>	<p>I. – Le livre VII de la quatrième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 4721-8 est ainsi modifié :</p> <p>a) Le premier alinéa est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Lorsque l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constate que le travailleur est exposé à un agent chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction et qu'il se trouve dans une situation dangereuse avérée résultant de l'une des infractions mentionnées au présent article, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation avant de procéder à un arrêt temporaire de l'activité en application de l'article L. 4731-2.</p> <p>« Les infractions justifiant les mesures mentionnées au premier alinéa du présent article sont :</p> <p>« 1° Le dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle, déterminée par un décret pris en application de l'article L. 4111-6 ;</p>	<p>nature et la localisation de matériaux ou de produits contenant de l'amiante. Ce document est joint aux documents de la consultation remis aux entreprises candidates.</p> <p>« Les conditions d'application du présent article sont déterminées par décret en Conseil d'État. »</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 4721-8. – Avant de procéder à un arrêt temporaire de l'activité en application de l'article L. 4731-2, lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme à la demande de l'inspecteur du travail dans des conditions prévues à l'article L. 4722-1, l'inspecteur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration déterminée par un décret pris en application de l'article L. 4111-6, il met en demeure l'employeur de remédier à cette situation.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>La mise en demeure est établie selon des modalités prévues par voie réglementaire.</p>	<p>« 2° Le défaut ou l'insuffisance de mesures et de moyens de prévention tels que prévus au chapitre II du titre I^{er} du livre IV de la quatrième partie en ce qui concerne les agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. » ;</p>		
<p>Le contrôleur du travail peut mettre en œuvre ces dispositions par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité.</p>	<p>b) Le dernier alinéa est supprimé ;</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 4722-1. – L'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail peut, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, demander à l'employeur de faire procéder à des contrôles techniques, consistant notamment :</p>	<p>2° L'article L. 4722-1 est ainsi modifié :</p>	<p>aa) (<i>nouveau</i>) Le début du premier alinéa est ainsi rédigé : « L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 peut... (le reste sans changement). » ;</p>	
<p>1° À faire vérifier l'état de conformité de ses installations et équipements avec les dispositions qui lui sont applicables ;</p>	<p>a) Au 2°, les mots : « à des nuisances physiques, » sont supprimés ;</p>	<p>a) <i>Supprimé</i></p>	
<p>2° À faire procéder à la mesure de l'exposition des travailleurs à des nuisances physiques, à des agents physiques, chimiques ou biologiques donnant lieu à des limites d'exposition ;</p>	<p>b) Le 3° est ainsi rédigé :</p>	<p>b) Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>3° À faire procéder à l'analyse de substances et préparations dangereuses.</p>	<p>« 3° À faire procéder à l'analyse de toutes matières, y compris substances, mélanges, matériaux, équipements, matériels ou articles susceptibles de comporter ou d'émettre des agents physiques, chimiques ou biologiques dangereux pour les travailleurs. » ;</p>	3° Non modifié	
<p>Art. L. 4722-2. – Les vérifications et mesures mentionnées aux 1° à 3° de l'article L. 4722-1 sont réalisées par des organismes ou des personnes désignés dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>	<p>3° À l'article L. 4722-2, les mots : « et mesures » sont remplacés par les mots : « , mesures et analyses » ;</p>		
<p>Art. L. 4723-1. – S'il entend contester la mise en demeure prévue à l'article L. 4721-1, l'employeur exerce un recours devant le ministre chargé du travail.</p>			
<p>S'il entend contester la mise en demeure prévue à l'article L. 4721-4 ainsi que la demande de vérification prévue à l'article L. 4722-1, l'employeur exerce un recours devant le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.</p>	<p>4° Au deuxième alinéa de l'article L. 4723-1, après les mots : « à l'article L. 4721-4 », sont ajoutés les mots : « ou à l'article L. 4721-8 » et après les mots : « demande de vérification », sont ajoutés les mots : « , d'analyse et de mesure » ;</p>	<p>4° Au deuxième alinéa de l'article L. 4723-1, la référence : « à l'article L. 4721-4 » est remplacée par les références : « aux articles L. 4721-4 ou L. 4721-8 » et, après le mot : « vérification », sont insérés les mots : « , de mesure et d'analyse » ;</p>	
<p>Art. L. 8113-9. – Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 4722-1 sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>4° bis (nouveau) Supprimé</p>	
<p>Le refus opposé à ces recours est motivé.</p>			
<p>Art. L. 4723-2. – En cas de contestation par</p>	<p>5° L'article L. 4723-2 est abrogé ;</p>	5° Non modifié	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à l'occasion de la mise en demeure préalable à l'arrêt temporaire d'activité prévu à l'article L. 4721-8, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.</p>	<p>6° L'article L. 4731-1 est ainsi modifié :</p>	<p>6° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 4731-1. – Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail peut prendre toutes mesures utiles visant à soustraire immédiatement un salarié qui ne s'est pas retiré d'une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, constituant une infraction aux obligations des décrets pris en application de l'article L. 4111-6, notamment en prescrivant l'arrêt temporaire de la partie des travaux en cause, lorsqu'il constate que la cause de danger résulte :</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « Sur un chantier du bâtiment et des travaux publics, l'inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 », le mot : « salarié » est remplacé par le mot : « travailleur » et, après les mots : « partie des travaux », sont insérés les mots : « ou de l'activité » ;</p>	<p>a) Non modifié</p>	
<p>1° Soit d'un défaut de protection contre les chutes de hauteur ;</p>			
<p>2° Soit de l'absence de dispositifs de nature à éviter les risques d'ensevelissement ;</p>			
<p>3° Soit de l'absence de dispositifs de protection de nature à éviter les risques liés aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante.</p>	<p>b) Au 3°, les mots : « aux opérations de confinement et de retrait de l'amiante » sont remplacés par les mots : « aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition, ainsi qu'aux</p>	<p>b) Après les mots : « liés aux », la fin du 3° est ainsi rédigée : « travaux de retrait d'équipements ou de matériels ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.</p>	<p>interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante » ;</p> <p>c) Après le 3°, sont insérés des 4° à 6° ainsi rédigés :</p> <p>« 4° Soit de l'utilisation d'équipements de travail dépourvus de protecteurs, de dispositifs de protection ou de composants de sécurité appropriés ou sur lesquels ces protecteurs, dispositifs de protection ou composants de sécurité sont inopérants ;</p> <p>« 5° Soit du risque résultant de travaux ou d'une activité dans l'environnement des lignes électriques aériennes ou souterraines ;</p> <p>« 6° Soit du risque de contact électrique direct avec des pièces nues sous tension en-dehors des opérations prévues au chapitre IV du titre IV du livre V de la présente partie. » ;</p>	<p>... d'amiante. » ;</p> <p>c) Non modifié</p>	
	<p>d) Le dernier alinéa est supprimé ;</p>	<p>d) Non modifié</p>	
	<p>7° L'article L. 4731-2 est ainsi modifié :</p>	<p>7° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 4731-2. – Si, à l'issue du délai fixé dans une mise en demeure notifiée en application de l'article L. 4721-8 et après vérification par un organisme mentionné à cet article, le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance chimique</p>	<p>a) Au premier alinéa, les mots : « et après vérification par un organisme mentionné à cet article, le dépassement de la valeur limite de concentration d'une substance cancérogène,</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction persiste, l'inspecteur du travail peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée.</p>	<p>mutagène ou toxique pour la reproduction persiste, l'inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « , la situation dangereuse persiste, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;</p>		
<p>Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.</p>	<p>b) Le second alinéa est supprimé ;</p>		
<p>Art. L. 4731-3. – Lorsque toutes les mesures ont été prises pour faire cesser la situation de danger grave et imminent ou la situation dangereuse ayant donné lieu à un arrêt temporaire de travaux ou d'activité, l'employeur informe l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail.</p>	<p>8° L'article L. 4731-3 est ainsi modifié :</p>	<p>8° Non modifié</p>	
<p>Après vérification, l'inspecteur du travail autorise la reprise des travaux ou de l'activité concernée.</p>	<p>a) À la fin du premier alinéa, les mots : « inspecteur du travail ou le contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;</p>		
<p>Le contrôleur du travail peut également, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, mettre en œuvre ces dispositions.</p>	<p>b) Au deuxième alinéa, les mots : « inspecteur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle » ;</p>		
<p>Art. L. 4731-4. – En cas de contestation par l'employeur de la réalité du danger ou de la façon de le faire cesser, notamment à</p>	<p>c) Le dernier alinéa est supprimé ;</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'occasion de la mise en oeuvre de la procédure d'arrêt des travaux ou de l'activité, celui-ci saisit le juge judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire.</p>	<p>9° À la fin de l'article L. 4731-4, les mots : « judiciaire dans des conditions déterminées par voie réglementaire » sont remplacés par le mot : « administratif » ;</p>	<p>9° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 4731-5. – La décision d'arrêt temporaire de travaux de l'inspecteur ou du contrôleur du travail prise en application du présent chapitre ne peut entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.</p>	<p>10° À l'article L. 4731-5, après les mots : « travaux », sont insérés les mots : « ou d'activité » et les mots : « inspecteur ou du contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » ;</p>	<p>10° Non modifié</p>	
<p>QUATRIÈME PARTIE Santé et sécurité au travail LIVRE VII Contrôle TITRE III Mesures et procédures d'urgence CHAPITRE II Procédures de référé</p>	<p>11° L'intitulé du chapitre II du titre III est remplacé par l'intitulé suivant : « Le référé judiciaire » et aux articles L. 4732-1, L. 4732-2 et L. 4732-3, les mots : « juge des référés » sont remplacés par les mots : « juge judiciaire statuant en référé » ;</p>	<p>11° L'intitulé du chapitre II du titre III est ainsi rédigé : « Le référé judiciaire » ;</p>	
<p>Art. L. 4732-1. – Indépendamment de la mise en oeuvre des dispositions de l'article L. 4721-5, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque, telles que la mise hors service, l'immobilisation, la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres, lorsqu'il constate un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur résultant de l'inobservation des dispositions suivantes de la</p>		<p>11° bis (<i>nouveau</i>) Au premier alinéa des articles L. 4732-1 et L. 4732-2 et à l'article L. 4732-3, les mots : « juge des référés » sont remplacés par les mots : « juge judiciaire statuant en référé » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>présente partie ainsi que des textes pris pour leur application :</p>			
<p>1° Titres I^{er}, III et IV et chapitre III du titre V du livre I^{er} ;</p>			
<p>2° Titre II du livre II ;</p>			
<p>3° Livre III ;</p>			
<p>4° Livre IV ;</p>			
<p>5° Titre I^{er}, chapitres III et IV du titre III et titre IV du livre V.</p>			
<p>Le juge peut également ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.</p>			
<p>Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui est liquidée au profit du Trésor.</p>			
<p>Art. L. 4732-2. – Pour les opérations de bâtiment ou de génie civil, lorsqu'un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un intervenant sur le chantier résulte, lors de la réalisation des travaux, ou peut résulter, lors de travaux ultérieurs, de l'inobservation des dispositions incombant au maître d'ouvrage prévues au titre I^{er} du livre II et de celles du titre III du livre V ainsi que des textes pris pour leur application, l'inspecteur du travail saisit le juge des référés pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser ou à prévenir ce risque.</p>			
<p>Ces mesures peuvent consister notamment en la mise en oeuvre effective d'une coordination en matière de sécurité et de santé sur le chantier ou la détermination de délais de préparation et</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>d'exécution des travaux compatibles avec la prévention des risques professionnels.</p> <p>Le juge peut, en cas de non-respect des dispositions de l'article L. 4531-3, provoquer la réunion des maîtres d'ouvrage intéressés et la rédaction en commun d'un plan général de coordination.</p> <p>Il peut ordonner la fermeture temporaire d'un atelier ou chantier.</p> <p>Il peut assortir sa décision d'une astreinte liquidée au profit du Trésor.</p> <p>La procédure de référé prévue au présent article s'applique sans préjudice de celle prévue à l'article L. 4732-1.</p> <p>Art. L. 4732-3. – Les décisions du juge des référés prévues au présent chapitre ne peuvent entraîner ni rupture, ni suspension du contrat de travail, ni aucun préjudice pécuniaire à l'encontre des salariés concernés.</p>	<p>12° L'article L. 4741-3 est ainsi rédigé :</p>	<p>12° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 4741 3. – Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par l'inspecteur du travail en application de l'article L. 4731 1 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p>« Art. L. 4741-3. – Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application de l'article L. 4721-1 est puni d'une amende de 3 750 €. » ;</p>		
<p>Art. L. 4741-9. – Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour toute personne autre que celles mentionnées à l'article</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 4741-1, de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions des articles L. 4311-1 à L. 4311-4, L. 4314-1, L. 4321-2, L. 4321-3, L. 4411-1, L. 4411-2, L. 4411-4 à L. 4411-6, L. 4451-1 et L. 4451-2 et celles des décrets en Conseil d'Etat pris pour leur application.</p> <p>.....</p>	<p>13° Il est ajouté un titre V ainsi rédigé :</p> <p>« TITRE V « Amendes administratives</p> <p>« Art. L. 4751-1. – Si l'employeur ne se conforme pas aux décisions prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 en application des articles L. 4731-1 ou L. 4731-2, l'autorité administrative compétente peut prononcer une amende au plus égale à 10 000 € par travailleur concerné par le manquement.</p> <p>« Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité de l'infraction ayant donné lieu aux décisions d'arrêt de travaux ou d'activité prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.</p> <p>« Cette amende est prononcée et recouvrée dans les conditions prévues aux articles L. 8115-5 et L. 8115-7.</p>	<p>12° bis (<i>nouveau</i>) Au premier alinéa de l'article L. 4741-9, après la référence : « L. 4411-6 », est insérée la référence : « , L. 4416-1 » ;</p> <p>13° Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 4751-1. – Si ...</p> <p>... peut, sur rapport motivé de l'agent de contrôle, prononcer ...</p> <p>... concerné par l'infraction.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission	
<p>HUITIÈME PARTIE Contrôle de l'application de la législation du travail LIVRE I^{ER} Inspection du travail</p>	<p>« L'employeur peut contester la décision de l'administration conformément aux dispositions de l'article L. 8115-6.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
	<p>« Art. L. 4751-2. – Si l'employeur ne se conforme pas aux demandes de vérifications, d'analyses ou de mesures prises par l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 en application de l'article L. 4722-1 et aux dispositions réglementaires prises pour son application, l'autorité administrative peut prononcer une amende au plus égale à 10 000 euros.</p>	<p>« Art. L. 4751-2. – Si vérifications, de mesures ou d'analyses prises pour l'application du même article, l'autorité euros.</p>		
	<p>« Cette amende est prononcée et recouvrée dans les conditions prévues aux articles L. 8115-4, L. 8115-5 et L. 8115-7.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
	<p>« L'employeur peut contester la décision de l'autorité administrative conformément à l'article L. 8115-6. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>		
	<p>II. – Le livre I^{er} de la huitième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>« Art. L. 4751-3 (<i>nouveau</i>). – L'autorité administrative informe le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel, des décisions qu'elle prononce à l'encontre de l'employeur sur le fondement du présent titre. »</p>		
	<p>1° Il est rétabli un article L. 8111-1 ainsi rédigé :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification 1° Au chapitre I^{er} du titre I^{er}, il est rétabli un article L. 8111-1 ainsi rédigé :</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 8112-3. – Lorsque des dispositions légales le prévoient, les attributions des inspecteurs du travail peuvent être exercées par des fonctionnaires de contrôle assimilés.</p>	<p>« Art. L. 8111-1. – Les fonctions d'agent de contrôle de l'inspection du travail peuvent être exercées par des agents de contrôle assimilés dans des conditions fixées par voie réglementaire » ;</p>	<p>« Art. L. 8111-1. – Non modifié</p>	
	<p>2° L'article L. 8112-3 est abrogé ;</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>TITRE I^{ER} Compétences et moyens d'intervention CHAPITRE II Compétence des agents Section 1 Inspecteurs du travail Section 2 Contrôleurs du travail</p>	<p>3° L'intitulé du chapitre II du titre I^{er} est complété par les mots : « de contrôle de l'inspection du travail » et les sections 1 et 2 sont supprimées ;</p>	<p>3° Non modifié</p>	
	<p>4° Avant les articles L. 8112-1 et L. 8112-2, qui deviennent respectivement les articles L. 8112-2 et L. 8112-3, il est inséré un article L. 8112-1 ainsi rédigé :</p>	<p>4° Les articles L. 8112-1 et L. 8112-2 deviennent, respectivement, les articles L. 8112-2 et L. 8112-3 ;</p>	
	<p>« Art. L. 8112-1. – Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont les membres des corps des inspecteurs et contrôleurs du travail :</p>	<p>4° bis (<i>nouveau</i>) L'article L. 8112-1 est ainsi rétabli :</p>	
	<p>« 1° Soit affectés dans une section d'inspection du travail au sein d'une unité de contrôle ou dans une unité régionale de contrôle ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	
	<p>« 2° Soit responsables d'une unité de contrôle ;</p>	<p>« 2° Non modifié</p>	
	<p>« 3° Soit membres du</p>	<p>« 3° Soit ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 8112-1. – Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des</p>	<p>groupe national de contrôle, d'appui et de veille de l'inspection du travail. » ;</p> <p>5° Au premier alinéa des articles L. 8112-2 et L. 8112-3, dans leur rédaction résultant du 4° du présent I, les mots : « inspecteurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 » ;</p>	<p>... travail mentionné à l'article L. 8121-1 » ;</p> <p>4° ter (nouveau) L'article L. 8112-2, dans sa rédaction résultant de la présente loi, est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'une garantie d'indépendance dans l'exercice de leurs missions. » ;</p> <p>b) Sont ajoutés deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Ils sont libres d'organiser et de conduire des contrôles à leur initiative et décident des suites à leur apporter.</p> <p>« Ils sont associés à la définition des orientations collectives et des priorités d'intérêt général pour le système d'inspection du travail arrêtées, chaque année, par le ministre chargé du travail après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives. » ;</p> <p>5° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>conventions et accords collectifs de travail répondant aux conditions fixées au livre II de la deuxième partie.</p>			
<p>Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.</p>			
<p>Art. L. 8112-2. – Les inspecteurs du travail constatent également :</p>			
<p>1° Les infractions commises en matière de discriminations prévues au 3° et au 6° de l'article 225-2 du code pénal, les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code ;</p>			
<p>2° Les infractions aux mesures de prévention édictées par les caisses régionales d'assurance maladie et étendues sur le fondement de l'article L. 422-1 du code de la sécurité sociale ainsi que les infractions aux dispositions relatives à la déclaration des accidents du travail et à la délivrance d'une feuille d'accident, prévues aux articles L. 441-2 et L. 441-5 du même code ;</p>			
<p>3° Les infractions aux dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, prévues à l'article L. 3511-7 du code de la santé</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>publique ;</p> <p>4° Les infractions relatives aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers en France, prévues par les articles L. 622-1 et L. 622-5 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;</p> <p>5° Les infractions aux dispositions de la section 4 du chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er} du code de la consommation, relatives à la certification des services et produits autres qu'alimentaires, ainsi qu'au livre II de ce même code, relatives à la conformité et la sécurité des produits et des services ;</p> <p>6° Les infractions aux dispositions des articles L. 123-10 à L. 123-11-1 du code de commerce, relatives à la domiciliation des personnes immatriculées au registre du commerce et des sociétés.</p>	<p>6° Les articles L. 8112-4 et L. 8112-5 sont ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 8112-4. – Les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 exercent les missions définies aux articles L. 8112-2 et L. 8112-3 sur le territoire d'une unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de</p>	<p>5° bis (<i>nouveau</i>) Le 1° de l'article L. 8112-3, dans sa rédaction résultant du 4° du présent I, est complété par les mots : « et au travail forcé et à la réduction en servitude, prévues aux articles 225-4-1 et 225-14-2 du même code » ;</p> <p>6° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8112-4. – Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
nature que ce soit.	la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.	« Lorsque ...	
	« Lorsque la loi prévoit la compétence exclusive de l'inspecteur du travail, celui-ci l'exerce dans la ou les sections d'inspection auxquelles il est affecté <u>de manière permanente ou temporaire</u> , selon des modalités définies par décret en Conseil d'État.	... affecté, selon ...	
Art. L. 8112-5. – Les contrôleurs du travail chargés de contrôles, d'enquêtes et de missions dans le cadre de l'inspection du travail exercent leur compétence sous l'autorité des inspecteurs du travail.	« Art. L. 8112-5. – Par exception au premier alinéa de l'article L. 8112-4, les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 exercent les missions définies aux articles L. 8112-2 et L. 8112-3 sur le territoire de la région lorsqu'ils sont affectés à une unité régionale de contrôle ou lorsqu'ils concourent à une mission régionale de prévention et de contrôle de risques particuliers.	« Art. L. 8112-5. – Non modifié	
	« Les agents de contrôle de l'inspection du travail affectés dans une section d'une unité de contrôle interdépartementale ou interrégionale exercent leurs missions sur le territoire de l'unité de contrôle et sur le territoire de l'unité territoriale de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans laquelle ils ont été nommés. » ;		
	7° Les articles L. 8113-4 et L. 8113-5 sont remplacés par les dispositions suivantes :	7° L'article L. 8113-4 est ainsi rédigé :	
Art. L. 8113-4. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire	« Art. L. 8113-4. – Au cours de leurs visites, les agents de contrôle de	« Art. L. 8113-4. – Au ...	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition légale relative au régime du travail.</p>	<p>l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 peuvent, sauf secret protégé par la loi, se faire communiquer et prendre copie des documents qui sont nécessaires à l'accomplissement de leur mission, quel que soit leur support. » ;</p>	<p>... mission définie aux articles L. 8112-2 et L. 8112-3, quel que soit le support de ces documents. » ;</p>	
<p>Art. L. 8113-5. – Les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de vérifier le respect de l'application :</p>		<p>7° bis L'article L. 8113-5 est abrogé ;</p>	
<p>1° Des dispositions des articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail et de celles de l'article 225-2 du code pénal, relatives aux discriminations ;</p>			
<p>2° Des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;</p>			
<p>3° Des dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-8, relatives à l'exercice du droit syndical.</p>			
<p>HUITIÈME PARTIE Contrôle de l'application de la législation du travail LIVRE I^{ER} Inspection du travail TITRE I^{ER} Compétences et moyens d'intervention CHAPITRE III Prérogatives et moyens d'intervention Section 4 Recherche et constatation des infractions Sous-section 1</p>	<p>8° L'intitulé de la section 4 du chapitre III du titre I^{er} est ainsi rédigé : « Recherche et constatation des infractions ou des manquements » ;</p>	<p>8° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Procès-verbaux</p> <p>Art. L. 8113-7. – Les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail et les fonctionnaires de contrôle assimilés constatent les infractions par des procès-verbaux qui font foi jusqu'à preuve du contraire.</p> <p>Ces procès-verbaux sont transmis au procureur de la République. Un exemplaire est également adressé au représentant de l'État dans le département.</p> <p>Avant la transmission au procureur de la République, l'agent de contrôle informe la personne visée au procès-verbal des faits susceptibles de constituer une infraction pénale ainsi que des sanctions encourues.</p> <p>Art. L. 8113-9. – Les mises en demeure prévues par le présent code ou par des dispositions légales relatives au régime du travail et les demandes de vérification prévues à l'article L. 4722-1</p>	<p>9° L'article L. 8113-7 est ainsi modifié :</p> <p>a) Au premier alinéa, les mots : « les inspecteurs du travail, les contrôleurs du travail » sont remplacés par les mots : « agents de contrôle de l'inspection du travail » ;</p> <p>b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsqu'il constate des infractions pour lesquelles une sanction administrative est prévue à l'article L. 8115-1, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut, lorsqu'il n'a pas transmis de procès-verbal au procureur de la République, adresser un rapport motivé à l'autorité administrative compétente, dans le cadre de la procédure prévue à ce même article. » ;</p>	<p>9° Non modifié</p> <p>9° bis (nouveau) À l'article L. 8113-9, après le mot : « vérification », sont insérés les mots : « , de</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sont soumises à des règles de procédure déterminées par décret en Conseil d'Etat.</p>		<p>mesure et d'analyse » ;</p>	
<p>HUITIÈME PARTIE Contrôle de l'application de la législation du travail LIVRE I^{ER} Inspection du travail TITRE I^{ER} Compétences et moyens d'intervention CHAPITRE IV Dispositions pénales</p>	<p>10° Dans le chapitre IV du titre I^{er}, les articles L. 8114-1 à L. 8114-3 sont insérés dans une section 1 intitulée : « Obstacles et outrages » ;</p>	<p>10° Le chapitre IV du titre I^{er} est ainsi modifié :</p> <p>a) Au début, est insérée une section 1 intitulée : « Obstacles et outrages » et comprenant les articles L. 8114-1 à L. 8114-3 ;</p>	
<p>Art. L. 8114-1. – Le fait de faire obstacle à l'accomplissement des devoirs d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p>11° À l'article L. 8114-1, les mots : « d'un inspecteur ou d'un contrôleur du travail » sont remplacés par les mots : « d'un agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 » et, à la fin, le montant : « 3 750 euros » est remplacé par le montant : « 37 500 euros » ;</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 8114-2. – Les dispositions des articles L. 433-3, L. 433-5 et L. 433-6 du code pénal qui prévoient et répriment respectivement les actes de violences, d'outrages et de résistance contre les officiers de police judiciaire sont applicables à ceux qui se rendent coupables de faits de même nature à l'égard des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail.</p>			
<p>Art. L. 8114-3. – Les dispositions des articles L. 8114-1 et L. 8114-2 ne sont pas applicables à l'État, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics administratifs.</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>12° Est ajoutée une section 2 intitulée : « Transaction pénale » ainsi rédigée :</p> <p>« Section 2 « Transaction pénale</p> <p>« Art. L. 8114-4. – L'autorité administrative compétente peut, tant que l'action publique n'a pas été mise en mouvement, transiger avec les personnes physiques ou les personnes morales sur la poursuite des contraventions et délits punis d'une peine d'emprisonnement de moins d'un an prévus et réprimés dans les parties suivantes du présent code :</p> <p>« 1° Livres II et III de la première partie ;</p> <p>« 2° Titre VI du livre II de la deuxième partie ;</p> <p>« 3° Livres I^{er}, II et IV de la troisième partie, à l'exception des dispositions mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 8115-1 ;</p> <p>« 4° Quatrième partie, à l'exception des dispositions mentionnées au 5° de l'article L. 8115-1 ;</p> <p>« 5° Titre II du livre II de la sixième partie ;</p> <p>« 6° Septième partie.</p> <p>« Art. L. 8114-5. – La proposition de transaction est déterminée en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction, de la personnalité de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges.</p> <p>« Elle précise</p>	<p>c) Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 8114-4. – L'autorité ...</p> <p>... poursuite d'une infraction constituant une contravention ou un délit puni d'une peine ...</p> <p>... an prévue et réprimée dans ...</p> <p>... code :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Non modifié</p> <p>« 6° Non modifié</p> <p>« Art. L. 8114-5. – Alinéa sans modification</p> <p>« Elle ...</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>l'amende transactionnelle que l'auteur de l'infraction doit payer, ainsi que, le cas échéant, les obligations qui lui seront imposées, tendant à faire cesser l'infraction, éviter son renouvellement ou remettre en conformité les situations de travail. Elle fixe également les délais impartis pour le paiement et, s'il y a lieu, l'exécution des obligations.</p> <p>« Une copie du procès-verbal de constatation de l'infraction est jointe à la proposition de transaction adressée à l'auteur de l'infraction.</p> <p>« Art. L. 8114-6. – Lorsqu'elle a été acceptée par l'auteur des faits, la proposition de transaction est soumise à l'homologation du procureur de la République.</p> <p>« L'acte par lequel le procureur de la République homologue la proposition de transaction est interruptif de la prescription de l'action publique.</p> <p>« L'action publique est éteinte lorsque l'auteur de l'infraction a exécuté dans les délais impartis l'intégralité des obligations résultant pour lui de l'acceptation de la transaction.</p>	<p>... l'infraction aurait à payer ...</p> <p>... qui lui seraient imposées, pour faire cesser ...</p> <p>... obligations.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8114-6. – Lorsque... ... l'auteur de l'infraction, la République.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8114-6-1 (nouveau). – Lorsque la transaction est homologuée, l'autorité administrative en informe le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail, lorsque l'infraction a trait à des questions d'hygiène ou de sécurité, le comité d'entreprise, dans les autres cas, et, à défaut, les délégués du personnel.</p> <p>« Art. L. 8114-7. –</p>	—
« Art. L. 8114-7. –	« Art. L. 8114-7. –		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>Les modalités d'application de la présente section sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;</p> <p>13° Le titre I^{er} est complété par un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE V « Amendes administratives</p> <p>« Art. L. 8115-1. – L'autorité administrative compétente peut, sur rapport motivé de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1, prononcer à l'encontre de l'employeur une amende, en cas de manquement aux dispositions suivantes :</p> <p>« 1° Les dispositions relatives aux durées maximales du travail fixées aux articles L. 3121-34, L. 3121-35, L. 3121-36 et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;</p> <p>« 2° Les dispositions relatives aux repos fixées aux articles L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3132-2 et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;</p> <p>« 3° L'établissement d'un décompte du temps de travail conformément à l'article L. 3171-2 et aux dispositions réglementaires prises pour son application ;</p> <p>« 4° Les dispositions relatives à la détermination du salaire minimum <u>interprofessionnel</u> de croissance prévues aux articles L. 3231-1 à L. 3231-11 et les dispositions relatives au salaire minimum fixé par la convention collective ou l'accord étendu applicable à</p>	<p>Non modifié</p> <p>10° Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 8115-1. – Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Les ...</p> <p>... L. 3121-34 à L. 3121-36 et les mesures ...</p> <p>... application ;</p> <p>« 2° Les ...</p> <p>... L. 3132-2 et les mesures ...</p> <p>... application ;</p> <p>« 3° L'article L. 3171-2 relatif à l'établissement d'un décompte de la durée du travail et les dispositions ...</p> <p>... application ;</p> <p>« 4° Les ...</p> <p>... minimum de croissance ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>l'entreprise, et aux mesures réglementaires prises pour leur application ;</p> <p>« 5° Les dispositions prises pour l'application des obligations de l'employeur relatives aux installations sanitaires, à la restauration et à l'hébergement prévues au chapitre VIII du titre II du livre II de la quatrième partie, ainsi que les mesures relatives aux prescriptions techniques de protection durant l'exécution des travaux de bâtiment et génie civil prévues au chapitre IV du titre III du livre V de la même partie pour ce qui concerne l'hygiène et l'hébergement.</p> <p>« Art. L. 8115-2. – L'autorité administrative compétente informe par tout moyen le procureur de la République des suites données au rapport motivé de l'agent de contrôle.</p> <p>« Art. L. 8115-3. – Le montant de l'amende est de 2 000 € maximum et peut être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.</p> <p>« Le plafond de l'amende est porté au double en cas de nouveau manquement constaté dans un délai d'un an à compter du jour de la notification de l'amende concernant un précédent manquement.</p> <p>« Art. L. 8115-4. – Pour fixer le montant de l'amende, l'autorité administrative prend en compte les circonstances et la gravité du manquement, le comportement de son auteur ainsi que ses ressources et ses charges.</p>	<p>... et les mesures réglementaires prises pour leur application ;</p> <p>« 5° Non modifié</p> <p>« Art. L. 8115-2. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 8115-3. – Le montant maximal de l'amende est de 2 000 € et peut être ...</p> <p>... manquement.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8115-4. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
—	<p>« Art. L. 8115-5. – Avant toute décision, l'administration informe par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en portant à sa connaissance les griefs retenus à son encontre et en l'invitant à présenter, dans un délai d'un mois, ses observations.</p> <p>« Passé ce délai, l'autorité administrative peut, par décision motivée, prononcer l'amende et émettre le titre de perception correspondant.</p> <p>« Le délai de prescription de l'action de l'administration pour la sanction du manquement par une amende administrative est de deux années révolues à compter du jour où le manquement a été commis.</p> <p>« Art. L. 8115-6. – L'employeur peut contester la décision de l'administration devant le tribunal administratif, à l'exclusion de tout recours administratif.</p> <p>« Art. L. 8115-7. – Les amendes sont recouvrées selon les modalités prévues pour les créances de l'État étrangères à l'impôt et au domaine.</p> <p>« Art. L. 8115-8. – Les modalités d'application du présent chapitre sont fixées par décret en Conseil d'État. » ;</p>	<p>« Art. L. 8115-5. – Avant toute décision, l'autorité administrative informe ...</p> <p>... connaissance le manquement retenu ...</p> <p>... observations.</p> <p>« Passé ...</p> <p>... correspondant. Elle informe de cette décision le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lorsque le manquement a trait à des questions d'hygiène ou de sécurité, le comité d'entreprise, dans les autres cas, et, à défaut, les délégués du personnel.</p> <p>« Le délai de prescription de l'action de l'autorité administrative pour ...</p> <p>... commis.</p> <p>« Art. L. 8115-6. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 8115-7. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 8115-8. – Non modifié</p>	—

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 8123-2. – Les dispositions du présent code relatives aux pouvoirs et obligations des inspecteurs du travail sont étendues aux médecins inspecteurs du travail à l'exception des dispositions de l'article L. 8113-7, relatives aux procès-verbaux, et de l'article</p>	<p>14° Au chapitre I^{er} du titre II, il est inséré un article L. 8121-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 8121-1. – Le groupe national de contrôle d'appui et de veille est compétent pour des situations qui impliquent, sur l'ensemble du territoire national, une expertise particulière, un accompagnement des services, un contrôle spécifique ou une coordination des contrôles. » ;</p> <p>15° Au chapitre II du même titre II, sont insérés des articles L. 8122-1 et L. 8122-2 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 8122-1. – Les responsables d'unité de contrôle assurent, notamment dans la mise en œuvre de l'action collective, l'animation, l'accompagnement et le pilotage de l'activité des agents de contrôle et d'assistance placés sous leur autorité.</p> <p>« Art. L. 8122-2. – Outre les fonctions définies à l'article L. 8122-1, les responsables d'unité de contrôle peuvent être affectés dans une section d'inspection du travail. Ils disposent dans ce cas de la compétence de l'inspecteur du travail. » ;</p> <p>16° À la fin de l'article L. 8123-2, sont ajoutés les mots : « et des dispositions des articles</p>	<p>11° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8121-1. – Non modifié</p> <p>12° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 8122-1. – Non modifié</p> <p>« Art. L. 8122-2. – Non modifié</p> <p>13° L'article L. 8123-2 est complété par les mots : « et des dispositions des articles L. 8115-1 à</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>L. 4721-4, relatives aux mises en demeure.</p> <p>Art. L. 8123-4. – Les ingénieurs de prévention des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsqu'ils assurent un appui technique aux inspecteurs du travail dans leurs contrôles, enquêtes et missions, jouissent du droit d'entrée et du droit de prélèvement respectivement prévus aux articles L. 8113-1 et L. 8113-3.</p> <p>Ils peuvent se faire présenter les registres et documents prévus à l'article L. 8113-4, lorsqu'ils concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail.</p> <p>Code minier</p> <p>Art. L. 511-1. – Outre les officiers et agents de police judiciaire agissant conformément au code de procédure pénale, sont habilités à constater les infractions aux dispositions législatives du présent code ainsi qu'aux dispositions prévues par les textes pris pour leur application les chefs des services régionaux déconcentrés chargés des mines ainsi que les ingénieurs ou les techniciens placés sous leur autorité qu'ils habilitent à cet effet dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.</p> <p>Lorsqu'ils exercent les attributions de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues à l'article L. 8112-3 du code du travail, ils sont spécialement habilités à cet</p>	<p>L. 8115-1 et suivants, relatives aux sanctions administratives. » ;</p> <p>17° À la fin du premier alinéa de l'article L. 8123-4, sont ajoutés les mots : « Leurs constats peuvent être produits dans les actes et procédures des agents de contrôle. »</p>	<p>L. 8115-7, relatives aux sanctions administratives » ;</p> <p>14° Le premier alinéa de l'article L. 8123-4 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Leurs constats peuvent être produits dans les actes et procédures des agents de contrôle. »</p> <p>II bis (<i>nouveau</i>). – Au deuxième alinéa de l'article L. 511-1 du code minier, la référence : « L. 8112-3 » est remplacée par la référence : « L. 8111-1 ».</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
effet.			
Code de la sécurité intérieure		II ter (<i>nouveau</i>). – Au deuxième alinéa des articles L. 616-1 et L. 623-1, au 7° de l'article L. 642-1, au 10° des articles L. 645-1 et L. 647-1 et au 11° de l'article L. 646-1 du code de la sécurité intérieure, les références : « L. 8113-4 et L. 8113-5 » sont remplacées par la référence : « et L. 8113-4 ».	
Code de procédure pénale			
Art. 524. – Toute contravention de police même commise en état de récidive, peut être soumise à la procédure simplifiée prévue au présent chapitre.			
Cette procédure n'est pas applicable :			
1° Si la contravention est prévue par le code du travail ;	III. – Le 1° de l'article 524 du code de procédure pénale est abrogé.	III. – Non modifié	
2° Si le prévenu, auteur d'une contravention de la cinquième classe, était âgé de moins de dix-huit ans au jour de l'infraction.			
Cette procédure ne peut plus être poursuivie lorsque la victime du dommage causé par la contravention a fait citer directement le prévenu avant qu'ait été rendue l'ordonnance prévue à l'article 525.			
	IV. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnance la partie	IV. – Alinéa sans modification	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
	<p>législative du code du travail afin de :</p> <p>1° Déterminer les attributions des agents de contrôle de l'inspection du travail prévus dans le code du travail et adapter en conséquence les dispositions de ce code qui s'y réfèrent ;</p> <p>2° Réviser l'échelle des peines en matière de santé et de sécurité au travail pour en renforcer l'efficacité au regard des infractions concernées et adapter en conséquence les dispositions du code qui s'y réfèrent ;</p> <p>3° Réviser les dispositions relatives à l'assermentation des agents ;</p> <p>4° Abroger les dispositions devenues sans objet, adapter le plan du code aux évolutions législatives et réglementaires, assurer la cohérence rédactionnelle des renvois internes au sein du code et codifier des dispositions intervenues depuis janvier 2008.</p> <p>Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant celui de sa publication.</p> <p>V. – Dans les mêmes conditions, le Gouvernement est habilité à modifier par ordonnance les parties législatives du code des transports, du code rural et de la pêche maritime, du code de la sécurité sociale et du code du travail applicable à Mayotte, afin de :</p> <p>1° Rendre applicables</p>	<p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Non modifié</p> <p>4° Abroger ...</p> <p>... depuis le 1^{er} janvier 2008.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>V. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Code du travail</p> <p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE V Inspection et contrôle de l'apprentissage CHAPITRE II Contrôle</p>	<p>et adapter les dispositions du présent article dans les situations prévues par ces codes ;</p> <p>2° Harmoniser les dispositions pénales en matière de santé et de sécurité au travail avec celles du code du travail ;</p> <p>3° Actualiser les références au code du travail, remédier aux éventuelles erreurs, abroger les dispositions devenues sans objet et adapter le plan des codes aux évolutions législatives et réglementaires.</p> <p>Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du troisième mois suivant celui de sa publication.</p> <p>VI. – Les dispositions du I et des 7° à 13° et 16° et 17° du II entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.</p> <p>VII. – Les dispositions des 1° à 6° et des 14° et 15° du II entrent en vigueur selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et au plus tard le 1^{er} janvier 2015.</p> <p>Article 21</p> <p>I. – Le chapitre II du titre V du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6252-4 est ainsi modifié :</p>	<p>2° Harmoniser les peines en matière de santé et de sécurité au travail avec celles prévues par le code du travail ;</p> <p>3° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>VI. – Le I et les 7° à 10°, 13° et 14° du II entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.</p> <p>VII. – Les 1° à 6°, 11° et 12° du II entrent en vigueur selon des modalités définies par décret en Conseil d'État et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2015.</p> <p>Article 21</p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6252-4. – L'État exerce un contrôle administratif et financier, dans les conditions et suivant la procédure prévue aux articles L. 6362-8 et suivants, sur :</p>	<p>a) La première phrase du 2° est ainsi rédigée :</p>	<p>a) Alinéa sans modification</p>	
<p>1° Les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 en ce qui concerne les procédures de collecte et l'utilisation des ressources qu'ils collectent à ce titre ;</p>	<p>« 2° Les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis ainsi que les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage et de subventions versées, respectivement, par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage et par les collectivités territoriales. » ;</p>	<p>« Les territoriales. » ;</p>	
<p>2° Les établissements bénéficiaires de fonds de l'apprentissage versés par les organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage. Ce contrôle porte sur l'origine et l'emploi des fonds versés par ces organismes ;</p>	<p>3° Les dépenses de fonctionnement des organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis prises en charge dans les conditions définies à l'article L. 6332-16.</p>	<p>b) Alinéa sans modification</p>	
<p>b) Il est ajouté un 4° ainsi rédigé :</p>	<p>« 4° Les entreprises et les établissements qui concluent des conventions en application des articles L. 6231-2 et L. 6231-3, avec les organismes ou les établissements mentionnés au 2° du présent article. Ce contrôle porte <u>à la fois</u> sur les moyens mis en œuvre pour assurer les prestations définies par la</p>	<p>« 4° Les concluent une convention, en application porte sur les moyens ...</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Art. L. 6252-6. – Le contrôle prévu aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 est exercé concurremment par les corps d'inspection compétents en matière d'apprentissage et les agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5.</p>	<p>convention, sur la réalité de leur exécution ainsi que sur toutes les dépenses qui s'y rattachent et leur utilité. En cas de manquement, il est fait application de l'article L. 6252-12. » ;</p>	<p>... réalité de l'exécution de ces prestations ainsi ...</p> <p>... L. 6252-12. » ;</p>	
	<p>2° À l'article L. 6252-6, les références aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 sont remplacées par les références aux 2°, 3° et 4° de cet article ;</p>	<p>2° À l'article L. 6252-6, la référence : « et 3° » est remplacée par la référence : « à 4° » ;</p>	
	<p>3° Après l'article L. 6252-7, il est inséré un article L. 6252-7-1 ainsi rédigé :</p>	<p>3° Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 6252-7-1. – Les employeurs, les organismes de sécurité sociale, les organismes collecteurs, les établissements et les entreprises mentionnés aux 1°, 2° et 4° de l'article L. 6252-4, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, l'administration fiscale, les collectivités territoriales et les administrations qui financent l'apprentissage communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leurs missions mentionnées aux articles L. 6252-4 et L. 6252-4-1. » ;</p>		
<p>Art. L. 6252-8. – Les administrations compétentes pour réaliser des inspections administratives et financières dans les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et dans les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis mentionnés</p>	<p>4° À l'article L. 6252-8, les mots : « et dans les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis</p>	<p>4° Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>respectivement aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 communiquent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les renseignements et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission.</p>	<p>mentionnés respectivement aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 » sont remplacés par les mots : « , dans les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis ainsi que dans les entreprises et les établissements mentionnés, respectivement, aux 2°, 3° et 4° de l'article L. 6252-4 » ;</p>	<p>5° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6252-9. – Les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant l'origine des fonds reçus, la nature, la réalité et le bien-fondé des dépenses exposées ainsi que la conformité de leur utilisation aux dispositions légales régissant leur activité.</p>	<p>5° L'article L. 6252-9 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>		
<p>Art. L. 6252-12. – Les fonds indûment reçus, utilisés ou conservés, les dépenses et les prises en charge non justifiées ne sont pas admis par l'autorité administrative et donnent lieu à rejet.</p>	<p>« Les entreprises et les établissements mentionnés au 4° de l'article L. 6252-4 doivent également présenter aux agents de contrôle mentionnés au premier alinéa du présent article tous les documents et pièces relatifs aux moyens mis en œuvre et aux charges concourant aux activités d'enseignement qu'ils assurent et qu'ils facturent à ce titre. » ;</p>	<p>« Les L. 6252-4 présentent également aux agents charges se rattachant aux titre. » ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Sur décision de cette dernière, les établissements bénéficiaires des fonds de l'apprentissage et les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis respectivement mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 versent au Trésor public une somme égale au montant des rejets.</p>	<p>6° Au deuxième alinéa de l'article L. 6252-12, les mots : « et les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis respectivement mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 6252-4 » sont remplacés par les mots : « , les organismes gestionnaires des centres de formation d'apprentis, les entreprises et les établissements mentionnés aux 2° à 4° de l'article L. 6252-4 ».</p>	<p>6° Non modifié</p>	
<p>Ces versements au Trésor public sont recouverts selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et pénalités applicables aux taxes sur le chiffre d'affaires.</p>			
<p>Les sanctions prévues aux articles 1741 et 1750 du code général des impôts sont applicables.</p>			
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE III La formation professionnelle continue TITRE VI Contrôle de la formation professionnelle continue</p>	<p>II. – Le titre VI du livre III de la sixième partie du même code est ainsi modifié :</p>	<p>II. – Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6361-3. – Le contrôle administratif et financier des dépenses et activités de formation porte sur l'ensemble des moyens financiers, techniques et pédagogiques, à l'exclusion des qualités pédagogiques, mis en oeuvre pour la formation professionnelle continue.</p>	<p>1° L'article L. 6361-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>1° Non modifié</p>	
<p>Ce contrôle peut porter</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>sur tout ou partie de l'activité, des actions de formation ou des dépenses de l'organisme.</p>	<p>« Les agents de contrôle peuvent solliciter, en tant que de besoin, l'avis ou l'expertise d'autorités publiques ou professionnelles pour les aider à apprécier les moyens financiers, techniques et pédagogiques mis en œuvre pour la formation professionnelle continue. » ;</p>	<p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 6362-2. – Les employeurs, les organismes de formation, les organismes qui interviennent dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience et les organismes chargés de réaliser les bilans de compétences présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées à l'article L. 6331-9.</p>	<p>« Art. L. 6362-2. – Les employeurs présentent aux agents de contrôle mentionnés à l'article L. 6361-5 les documents et pièces établissant la réalité et le bien-fondé des dépenses mentionnées aux articles L. 6323-12, L. 6331-2, L. 6331-9 à L. 6331-11 et L. 6331-28.</p>		
<p>À défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et ne libèrent pas l'employeur de l'obligation qui lui incombe en application de l'article L. 6331-9.</p>	<p>« À défaut, ces dépenses sont regardées comme non justifiées et l'employeur n'est pas regardé comme ayant rempli les obligations qui lui incombent en application des mêmes articles L. 6323-12, L. 6331-2, L. 6331-9 à L. 6331-11 et L. 6331-28. » ;</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 6362-3. – Lorsque le défaut de justification est le fait de l'organisme de formation, de l'organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou de</p>	<p>« Art. L. 6362-3. – En cas de contrôle d'un organisme de formation, lorsqu'il est constaté que des actions financées par des fonds de la formation professionnelle continue ont poursuivi d'autres buts que la réalisa-</p>	<p>« Art. L. 6362-3. – En cas de contrôle d'un organisme de formation, d'un organisme qui intervient dans les actions destinées à la validation des acquis de l'expérience ou d'un organisme chargé de réaliser les</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>l'organisme chargé de réaliser les bilans de compétences, celui-ci rembourse à son cocontractant une somme égale au montant des dépenses rejetées.</p>	<p>tion d'actions relevant du champ d'application défini à l'article L. 6313-1, ces actions sont réputées inexécutées et donnent lieu à remboursement des fonds auprès de l'organisme ou de la personne qui les a financées.</p> <p>« À défaut de remboursement dans le délai fixé à l'intéressé pour faire valoir ses observations, l'organisme de formation est tenu de verser au Trésor public, par décision de l'autorité administrative, un montant équivalent aux sommes non remboursées. »</p>	<p>bilans de compétences, lorsqu'il ...</p> <p>... financées.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer et portant diverses dispositions relatives aux outre-mer</p>	<p>Article 22</p> <p>I. – Le Gouvernement est habilité, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à prendre, par ordonnance, toutes les mesures d'application de la présente loi à Mayotte et à les mettre en cohérence dans les différentes législations applicables à Mayotte.</p> <p>Le projet de loi de ratification de l'ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.</p>	<p>Article 22</p> <p>I. – Le ...</p> <p>... délai de douze mois ...</p> <p>... mesures nécessaires à l'application à Mayotte de la présente loi et à les mettre en cohérence dans les différentes législations applicables à Mayotte.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. 27. – I. – En vue de rapprocher la législation applicable au Département de</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>Mayotte de la législation applicable en métropole ou dans les autres collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution, ou de les mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne dans le cadre de l'accession du Département de Mayotte au statut de région ultrapériphérique à compter du 1^{er} janvier 2014, le Gouvernement est autorisé, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution et dans un délai de dix-huit mois à compter de la promulgation de la présente loi, à modifier par ordonnances :</p>	<p>II. – Au premier alinéa du I de l'article 27 de la loi n° 2012-1270 du 20 novembre 2012 relative à la régulation économique outre-mer et portant diverses dispositions relatives aux outre-mer, après le mot : « mois », sont ajoutés les mots : « , ou de trente mois pour les législations figurant aux 4° et 7° , ».</p>	<p>II. – Au ...</p>	<p>... législations mentionnées aux 4° et 7° du présent I, ».</p>
<p>1° L'ordonnance n° 2000-373 du 26 avril 2000 relative aux conditions d'entrée et de séjour des étrangers à Mayotte, afin de définir des conditions mieux adaptées au défi migratoire ;</p>			
<p>2° Les dispositions du code de l'action sociale et des familles relatives à l'adoption, à l'allocation personnalisée d'autonomie et à la prestation de compensation du handicap ;</p>			
<p>3° La législation relative à la couverture des risques vieillesse, maladie, maternité, invalidité et accidents du travail, aux prestations familiales et notamment aux allocations logement, ainsi qu'aux organismes compétents en ces matières ;</p>			
<p>4° La législation du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;</p>			
<p>5° Le code de la santé publique ;</p>			
<p>6° Les législations</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Résultat des travaux de la commission
<p>—</p> <p>relatives à l'énergie, au climat, à la qualité de l'air ainsi qu'à la sécurité et aux émissions des véhicules ;</p> <p>7° La législation des transports ;</p> <p>8° La législation relative à la protection de l'environnement.</p> <p>II. – Chaque ordonnance procède à l'une ou l'autre des opérations suivantes ou aux deux :</p> <p>1° Étendre la législation intéressée dans une mesure et selon une progressivité adaptées aux caractéristiques et contraintes particulières à Mayotte ;</p> <p>2° Adapter le contenu de cette législation à ces caractéristiques et contraintes particulières.</p> <p>III. – Le projet de loi de ratification de chaque ordonnance est déposé devant le Parlement au plus tard le dernier jour du sixième mois suivant celui de sa publication.</p>			