

N° 659

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2010-2011

Enregistré à la Présidence du Sénat le 22 juin 2011

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels,

Par Mme Sylvie DESMARESCAUX,

Sénateur

(1) Cette commission est composée de : Mme Mugette Dini, *président* ; Mme Isabelle Debré, M. Gilbert Barbier, Mmes Annie David, Annie Jarraud-Vergnolle, Raymonde Le Texier, Catherine Procaccia, MM. Jean-Marie Vanlerenberghe, Alain Milon, *vice-présidents* ; MM. François Autain, Paul Blanc, Jean-Marc Juilhard, Mmes Gisèle Printz, Patricia Schillinger, Anne-Marie Payet, *secrétaires* ; Mmes Jacqueline Alquier, Brigitte Bout, Claire-Lise Campion, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Mme Roselle Cros, M. Yves Daudigny, Mme Christiane Demontès, M. Gérard Dériot, Mme Catherine Deroche, M. Jean Desessard, Mme Sylvie Desmarescaux, M. Guy Fischer, Mme Samia Ghali, MM. Bruno Gilles, Jacques Gillot, Adrien Giraud, Mme Colette Giudicelli, MM. Jean-Pierre Godefroy, Alain Gournac, Mmes Françoise Henneron, Marie-Thérèse Hermange, Gélita Hoarau, M. Claude Jeannerot, Mme Christiane Kammermann, MM. Ronan Kerdraon, Marc Laménie, Serge Larcher, André Lardeux, Dominique Leclerc, Jacky Le Menn, Mme Valérie Létard, M. Jean-Louis Lorrain, Mme Isabelle Pasquet, M. Louis Pinton, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente-Baudrin, MM. René Teulade, Alain Vasselle, François Vendasi, André Villiers.

Voir le(s) numéro(s) :

Assemblée nationale (13^{ème} législ.) : 3369, 3512, 3519 et T.A. 689

Sénat : 651 et 660 (2010-2011)

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	7
I. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE	9
A. LES ENGAGEMENTS POLITIQUES	9
B. LES MESURES PROPOSÉES.....	9
II. L'ENCADREMENT DES STAGES	11
A. L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX.....	11
B. LES PROPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES	11
III. L'AIDE AUX PERSONNES VICTIMES D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE	13
A. LES DISPOSITIFS EXISTANTS	13
B. TIRER PARTIE DE L'EXPÉRIENCE : LA CRÉATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE.....	14
IV. LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, FACTEURS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET D'EMPLOI STABLE	15
A. LE DROIT EXISTANT EN MATIÈRE DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	15
B. L'ASSOUPLISSEMENT JURIDIQUE PROPOSÉ PAR LA PROPOSITION DE LOI	16
EXAMEN DES ARTICLES	19
TITRE I^{ER} - DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE	19
• <i>Article 1^{er} (art. L. 6222-36-1 (nouveau) du code du travail) Carte d'étudiant des métiers</i>	19
• <i>Article 1^{er} bis A (nouveau) (art. L. 6231-6 (nouveau) du code du travail) Délivrance de la carte « Etudiant des métiers » par les centres de formation d'apprentis</i>	21
• <i>Article 1^{er} bis (art. L. 6325-6-2 (nouveau) du code du travail) Délivrance de la carte d'étudiant des métiers aux jeunes en contrat de professionnalisation</i>	22
• <i>Article 2 Création d'un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance</i>	23
• <i>Article 2 bis (art. L. 2241-6 du code du travail) Négociation sur l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle</i>	25
• <i>Article 2 ter Création d'un label destiné aux entreprises soutenant la formation en alternance</i>	26
• <i>Article 3 (art. L. 6222-5-1 et 6325-4-1 (nouveaux) du code du travail) Possibilité de souscrire un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation avec deux employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières</i>	27

• Article 3 bis (art. L. 1251-7, L. 1251-12, L. 1251-57 et L. 6226-1 du code du travail)	
Ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire	30
• Article 3 ter (art. L. 6222-16 (nouveau) du code du travail) Prise en compte de la durée du contrat d'apprentissage dans la période d'essai s'il est suivi d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire	31
• Article 4 (art. L. 6325-7 du code du travail) Faculté de renouveler un contrat de professionnalisation à durée déterminée pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire	32
• Article 4 bis (art. L. 6325-14-1 (nouveau) du code du travail) Faculté d'achever la formation en cas de rupture de certains contrats de professionnalisation durant leurs trois derniers mois	33
• Article 5 (art. L. 6224-5 et L. 6252-4-1 (nouveau) du code du travail) Simplification des formalités et renforcement du contrôle en matière d'apprentissage	34
• Article 5 bis (nouveau) Extension, à titre expérimental, de la mission des médiateurs de l'apprentissage	36
• Article 5 ter (art. L. 6241-12 du code du travail) Information préalable des centres de formation d'apprentis sur la taxe d'apprentissage qui doit leur être affectée	37
• Article 6 (art. 230 H du code général des impôts) Instauration d'un système de bonus-malus en matière de respect des obligations d'emploi de salariés en alternance	37
• Article 6 bis A (art. L. 5134-28-1 du code du travail) Validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi	38
• Article 6 bis B Remise d'un rapport sur le financement des formations en apprentissage dans le secteur public	39
• Article 6 bis (art. L. 332-3-1 (nouveau) du code de l'éducation) Création de périodes d'observation en entreprise à destination des collégiens et lycéens pendant les vacances scolaires	40
• Article 6 ter A (nouveau) (art. L. 4153-1 du code du travail) Insertion des périodes de formation dans la liste des exceptions à l'interdiction d'employer des travailleurs de moins de seize ans	41
• Article 6 ter (art. L. 332-4 du code de l'éducation) Parcours de découverte approfondie des métiers et des formations en classe de quatrième et de troisième	41
• Article 6 quater (art. L. 337-3-1 du code de l'éducation) Elargissement du champ du dispositif d'initiation aux métiers en alternance	43
• Article 6 quinquies (art. L. 6222-1 du code du travail) Conditions de souscription d'un contrat d'apprentissage avant seize ans	44
• Article 6 sexies (art. L. 6222-12-1 (nouveau) du code du travail) Possibilité pour un jeune souhaitant se former en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeurs de suivre sa formation en CFA pendant un an au maximum	45
• Article 6 septies A (nouveau) (art. L. 6325-25 (nouveau) du code du travail)	
Ouverture du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs	46
• Article 6 septies B (nouveau) (art. L. 6326-1 et L. 6326-3 (nouveau) du code du travail) Extension de la préparation opérationnelle à l'emploi	47
• Article 6 septies C (nouveau) (art. L. 6324-5-1 (nouveau) du code du travail)	
Réforme des périodes de professionnalisation	48
• Article 6 septies (art. L. 6222-22-1 (nouveau) du code du travail) Faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel	49
• Article 6 octies Rapport sur les modalités d'un chèque formation individuel	50
• Article 6 nonies A Demande d'un rapport sur le financement des examens organisés en CFA et sur la possible évolution de leur périodicité	51

TITRE I^{ER} BIS - ENCADREMENT DES STAGES	52
• <i>Article 6 nonies (art. L. 612-8, L. 612-9, L. 612-10, L. 612-11, L. 612-12 et L. 612-13 (nouveaux) du code de l'éducation ; art. L. 1221-13 et L. 2323-83 du code du travail ; art. 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; art. L. 262-4 du code de l'action sociale et des familles ; art. L. 751-1 du code rural et de la pêche maritime)</i> Etablissement d'un cadre législatif visant à limiter les abus auxquels peuvent donner lieu les stages en entreprise et à consacrer les droits des stagiaires	52
• <i>Article 6 decies (art. L. 1221-24 du code du travail)</i> Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai en cas d'embauche dans l'entreprise	54
• <i>Article 6 undecies (art. L. 2323-47 et L. 2323-51 du code du travail)</i> Information du comité d'entreprise sur le recours aux stages	55
TITRE II - DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS	57
• <i>Article 7AA (nouveau)</i> Entrée en vigueur différée des dispositions du présent titre	57
• <i>Article 7 A (art. L. 1253-9 du code du travail)</i> Garantie d'égalité de traitement au bénéfice des salariés des groupements d'employeurs	58
• <i>Article 7 (art. L. 1253-4 du code du travail)</i> Suppression de la limitation du nombre de groupements auxquels peut appartenir une entreprise	58
• <i>Article 8 (art. L. 1253-5 du code du travail)</i> Autorisation donnée aux entreprises de plus de trois cents salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs	60
• <i>Article 8 bis (art. L. 1253-11 du code du travail)</i> Elargissement du champ des accords spécifiques entre les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et celles des salariés	62
• <i>Article 9 (art. L. 1253-8 du code du travail)</i> Responsabilité financière des membres d'un groupement d'employeurs	63
• <i>Article 9 bis A (art. L. 1253-8 du code du travail)</i> Règles spécifiques de responsabilité financière pour les collectivités territoriales membres d'un groupement d'employeur	65
• <i>Article 9 bis (art. L. 1253-12 du code du travail)</i> Clarification de l'organisation de l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs	66
• <i>Article 10 (art. L. 1253-20 du code du travail)</i> Assouplissement des règles encadrant l'utilisation par une collectivité territoriale des services d'un groupement d'employeurs	66
• <i>Article 10 bis (art. L. 5212-14 du code du travail)</i> Prise en compte des salariés mis à disposition d'une entreprise par un groupement d'employeurs pour le calcul du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés	68
• <i>Article 10 ter (nouveau) (art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail)</i> Modification du régime juridique du prêt de main d'œuvre	70
TITRE III - CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE	71
• <i>Article 11 (art. L. 1233-65, L. 1233-66, L. 1233-67, L. 1233-68, L. 1233-69 et L. 1233-70 du code du travail)</i> Création et encadrement juridique du contrat de sécurisation professionnelle	71
• <i>Article 11 bis (art. L. 1233-72-1 (nouveau) du code du travail)</i> Aménagement du congé de reclassement	76
• <i>Article 11 ter</i> Extension expérimentale des mesures d'accompagnement prévues par le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés en fin de contrat à durée déterminée, de mission de travail temporaire ou de contrat de chantier	77

• Article 12 (art. L. 6341-1 du code du travail ; art. L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006) Coordination et mesures transitoires	78
• Article 12 bis (nouveau) (art. 2 bis (nouveau) de la loi du 1 ^{er} juillet 1901) Droit de créer une association pour les mineurs de seize ans révolus	80
TITRE IV - (DIVISION ET INTITULÉ SUPPRIMÉS)	81
• Article 13 Partage de la valeur ajoutée	81
• Article 13 bis (art. L. 3123-8 du code du travail) Assouplissement des modalités d'augmentation temporaire des horaires contractuels des salariés à temps partiel	82
• Article 14 Gage	82
TRAVAUX DE LA COMMISSION	85
LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES	107
TABLEAU COMPARATIF	109

Mesdames, Messieurs,

Bien qu'elle ait fait l'objet de lois successives et qu'il ne se passe pas une année sans que des mesures dans ce domaine ne soient prises, la question de la promotion des formations en alternance continue à se poser. Les solutions apportées restent perfectibles, ce qui conduit à imaginer de nouvelles innovations législatives pour atteindre les objectifs visés : améliorer la formation, qui constitue la clé d'un accès à l'emploi durable, aussi bien pour ceux qui débutent sur le marché du travail que pour ceux qui ont déjà connu des expériences professionnelles variées.

Dans le contexte d'un taux de chômage de 23,3 % des jeunes de seize à vingt-cinq ans¹, il n'est pas acceptable de se résigner à cet état de fait très préoccupant. Il n'est pas acceptable non plus de tenir la dégradation de la stabilité de l'emploi et l'impuissance des salariés face au changement économique pour des situations acquises et sans remède. C'est pour donner une réponse à ces phénomènes qui mettent en péril la cohésion sociale que la présente proposition de loi a vu le jour.

Elle vise à offrir des réponses simples et efficaces aux difficultés que peuvent rencontrer certains jeunes pour accéder à l'emploi et certains employeurs pour recruter de la main-d'œuvre. Sans constituer la réforme d'ensemble qui serait sans doute nécessaire pour que le taux d'emploi des populations les plus fragiles augmente, que ce soient les jeunes ou les chômeurs dans des situations précaires, il présente de nombreuses mesures pragmatiques, à mettre en œuvre sans délai et susceptibles d'amorcer une dynamique de croissance de l'emploi. Ce texte n'a pas la prétention de proposer des solutions miracle aux problèmes de formation des jeunes ou de développement de l'emploi. C'est plutôt en actionnant différents leviers encore sous-exploités des champs de la formation initiale, de l'accompagnement des mutations économiques et de la gestion de la main-d'œuvre que cette proposition de loi cherche à donner l'impulsion qui permettra de consolider la reprise de l'activité économique que la France connaît depuis le début de l'année 2010.

¹ Source : Eurostat.

Depuis son dépôt à l'Assemblée nationale au mois d'avril dernier, ce texte a connu plusieurs évolutions importantes :

- son article 6, qui instaurait un système de bonus-malus sur la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), alliant relèvement du quota d'emploi d'alternants de 3 % à 4 % de l'effectif des entreprises et modulation du barème de cette taxe, a été finalement intégré au projet de loi de finances rectificative pour 2011¹ ;

- son article 13, consacré au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, figure désormais dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2011² ;

- saisis en application du protocole de consultation sur les propositions de loi touchant au droit du travail, les partenaires sociaux ont conclu deux accords nationaux interprofessionnels (Ani) qui sont venus enrichir le texte initial.

- surtout, le dispositif d'ensemble a pris de l'ampleur avec l'ajout de vingt-huit articles lors de son examen à l'Assemblée nationale.

Dès lors, les dispositions de cette proposition de loi peuvent s'organiser autour de quatre grandes thématiques qui se révèlent complémentaires, partageant toutes un objectif commun : celui d'améliorer concrètement les conditions d'emploi et de formation des jeunes et de certains salariés, ainsi que les possibilités de développement économique des entreprises. Ces quatre axes de réflexion sont le développement de l'alternance, l'encadrement des stages, la modernisation du régime des groupements d'employeurs et l'aide aux personnes victimes d'un licenciement économique.

¹ Article 8 ; texte en cours d'examen.

² Article 1^{er} ; texte en cours d'examen.

I. LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

A. LES ENGAGEMENTS POLITIQUES

Dans son discours de Bobigny du 1^{er} mars 2011, le Président de la République a placé les formations en alternance au rang des formations d'excellence qu'il appartient au Gouvernement de développer. Un peu moins de 600 000 jeunes sont aujourd'hui inscrits dans des cursus de formation de ce type : environ 420 000 dans le cadre de l'apprentissage, les 150 000 restants ayant souscrit un contrat de professionnalisation. En fixant l'objectif ambitieux d'atteindre le seuil de 800 000 jeunes en alternance en 2015, il a réorienté les moyens de l'action publique en leur faveur.

Ces dernières années ont pourtant vu de nombreuses mesures législatives modifier les règles encadrant ces modes de formation afin qu'ils visent un public plus large :

- la loi de cohésion sociale de 2005¹ a modifié le pilotage de la politique de l'apprentissage en instaurant des conventions d'objectifs et de moyens entre l'Etat et les régions pour financer le développement national de ces formations. Elle a aussi, plus généralement, modernisé l'apprentissage en cherchant à valoriser le statut de l'apprenti et en rendant la durée des contrats d'apprentissage plus flexible ;

- la loi relative à la formation professionnelle de 2009² a étendu le bénéfice du contrat de professionnalisation aux publics en insertion et offert un encadrement, par les centres de formation d'apprentis (CFA), aux apprentis éprouvant des difficultés à trouver un employeur.

S'inscrivant dans la même trajectoire, la présente proposition de loi concentre ses dispositions en faveur de l'alternance. Elle en fait son thème principal afin d'y attirer demain encore plus de jeunes qu'aujourd'hui.

B. LES MESURES PROPOSÉES

Il s'agit tout d'abord de revaloriser le statut de l'apprenti, qui pâtit encore malheureusement d'une image négative au sein de la population. Une carte portant la mention « Etudiant des métiers » viendra remplacer la carte d'apprenti créée par la loi de 2005 précitée et accordera les mêmes avantages, économiques, sociaux et culturels, que la carte d'étudiant (article 1^{er}).

¹ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

² Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le texte propose également d'ouvrir l'apprentissage à de nouveaux secteurs économiques qui en ont fait activement la demande : le travail temporaire (article 3 *bis*) et les activités saisonnières (article 3). En effet, l'apprentissage ne se développera pas sans la coopération complète des entreprises. De leur côté, les jeunes s'engageant avec eux dans l'apprentissage en retireront un avantage comparatif sur le marché du travail.

Le rôle clé des maîtres d'apprentissage, professionnels dévoués, passionnés et prêts à transmettre leur savoir-faire, fait également l'objet d'un utile rappel à l'article 2 *bis*, qui prévoit que les branches devront négocier sur les moyens de valoriser leur engagement. Face aux difficultés qui existent aujourd'hui pour trouver des maîtres d'apprentissage compétents et volontaires, des incitations pourront, par ce biais, être développées.

Afin d'aider les entreprises qui embauchent des apprentis et qui souffrent de la lourdeur du processus administratif d'embauche, les formalités relatives à l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage seront dématérialisées (article 2) et les contrôles redondants supprimés (article 5). Surtout, l'article 2 cherche à opérer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de formations en alternance en créant un portail internet gratuit où les personnes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation pourront consulter les offres disponibles dans toute la France.

Mais il importe surtout de donner le goût de l'entreprise aux jeunes. C'est dans ce but que le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), créé par la loi sur la formation professionnelle de 2009 précitée, est renforcé pour les jeunes qui souhaitent, à la fin du collège ou au début du lycée, se familiariser avec le milieu de l'entreprise et la façon dont fonctionne l'apprentissage (article 6 *quater*).

La proposition de loi prévoit donc de nombreuses mesures en faveur des alternants et de ceux qui les emploient. Elle poursuit l'action engagée par le Gouvernement qui, dès 2009, en plein cœur de la crise, a pris des mesures volontaristes de soutien à l'embauche des alternants. Désormais, ce sont les investissements d'avenir (ex-grand emprunt) qui vont contribuer au renouveau de l'alternance. Un effort financier important sera fourni pour améliorer les conditions d'exercice de l'apprentissage et les conditions de vie des apprentis et alternants : 500 millions d'euros ont d'ores et déjà été réservés à la modernisation de l'appareil de formation en alternance et au développement de solutions d'hébergement adaptées pour les jeunes qui se forment de cette façon.

II. L'ENCADREMENT DES STAGES

A. L'ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX

Lorsqu'ils ont été consultés sur cette proposition de loi, les partenaires sociaux ont souhaité inclure dans leur accord des dispositions relatives à l'accès des jeunes aux stages en entreprise, qui sont devenues le titre I^{er} *bis*.

Ces mesures viennent renforcer celles introduites par l'article 9 de la loi relative à l'égalité des chances de 2006¹ pour moraliser, pour la première fois, la pratique et le recours aux stagiaires. C'est un secteur où les abus sont nombreux, ce qui contribue incontestablement à la précarisation des étudiants.

C'est pourquoi, retranscrivant l'Ani du 7 juin à ce sujet, l'article 9 *nonies* rappelle ici les principes fondamentaux des stages en entreprise : ils sont intégrés à un cursus scolaire ou universitaire ; ils ne peuvent être utilisés pour occuper un poste de travail permanent de l'entreprise.

B. LES PROPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

Au-delà de ces règles générales, qui devraient rencontrer l'adhésion de tous, étudiants comme employeurs, la proposition de loi fixe un cadre juridique plus contraignant pour les stages afin de mettre un terme aux dérives qui ont parfois pu être constatées. Sauf exception, leur durée maximale ne pourra pas excéder six mois par an. De plus, un délai de carence égal au tiers du stage précédent s'appliquera désormais entre deux stages dans un même poste.

Il ne s'agit en aucun cas de pénaliser les étudiants en stage. Au contraire, ils seront désormais mieux reconnus : les stagiaires accéderont, au même titre que les salariés, aux activités sociales et culturelles de l'entreprise, et la déductibilité de la durée du stage de la période d'essai d'une embauche qui pourrait en résulter est étendue.

Au final, grâce à ces dispositions, les stages resteront un excellent moyen de parfaire une formation et une étape clé pour l'insertion dans le monde du travail, tout en étant respectueux des droits des stagiaires. Ceux-ci ne sont pas une main-d'œuvre gratuite ou corvéable à merci, et il est heureux que la législation actuelle ait reconnu leur droit à gratification lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois.

¹ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Ces mesures ouvrent donc la voie à la construction de relations apaisées entre employeurs et stagiaires, ces derniers restant jusqu'à présent défavorisés dans ce dialogue singulier. Mieux reconnus, les stagiaires seront mieux protégés et mieux accompagnés dans les premiers temps de leur parcours professionnel.

III. L'AIDE AUX PERSONNES VICTIMES D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

A. LES DISPOSITIFS EXISTANTS

L'accompagnement des licenciés économiques constitue depuis longtemps une priorité de la politique de l'emploi en France. A cet effet, le code du travail impose aux entreprises de plus de mille salariés de proposer à ceux qu'elles envisagent de licencier pour motif économique un congé de reclassement (article L. 1233-71) afin qu'ils puissent bénéficier d'actions de formation et d'aide à l'orientation. Les entreprises de moins de mille salariés ne sont pas tenues aux mêmes obligations. Pour leurs salariés ont été conçus le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisée (CRP), dispositifs qui coexistent aujourd'hui sans grande cohérence.

- **Le CTP**, conçu à titre expérimental par l'ordonnance du 13 avril 2006¹, est un dispositif de sécurisation des parcours professionnels tourné vers les populations habitant les bassins géographiques les plus touchés par le chômage et en situation économique et sociale défavorable. Son champ d'application a été progressivement étendu, notamment pour répondre aux effets de la crise, mais il est resté limité à environ quarante bassins d'emploi. D'une durée maximale de douze mois, son expérimentation s'est achevée le 31 mars dernier. Il reste néanmoins valable pour ceux qui l'ont souscrit avant cette date. Il offre aux bénéficiaires une combinaison de mesures d'accompagnement, de périodes de formation et de périodes de travail en entreprise. Cette approche innovante a fait ses preuves grâce aux moyens engagés et aux efforts des opérateurs locaux pour mettre en place un pilotage territorial de cet outil.

- **La CRP** est, quant à elle, le résultat d'un engagement des partenaires sociaux, gestionnaires de l'Unedic, en faveur de ces mêmes publics. Généralisée à l'échelle nationale, elle constitue le mécanisme de droit commun d'accompagnement des licenciés économiques issus d'entreprises de moins de mille salariés. Toutefois, la logique choisie n'est pas exactement la même que celle du CTP, bien qu'un alignement progressif ait été réalisé. Ainsi, les salariés n'y sont éligibles qu'à partir de deux ans d'ancienneté, alors qu'il n'y avait pas de condition pour le CTP. De même, la CRP vise avant tout un retour rapide à l'emploi alors que le CTP s'inscrit dans une démarche de reconversion, de mobilité professionnelle qui est longue et plus complexe à mettre en place. Bien qu'offrant tous les deux la même allocation, fixée à 80 % du salaire de référence, et la même durée, douze mois, le pilotage et les méthodes employées dans ces deux dispositifs n'ont jamais été harmonisés.

¹ Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle.

Les résultats obtenus par la CRP ont été moins satisfaisants que ceux du CTP, du fait notamment de moyens parfois inadaptés ou de la formation insuffisante des personnels chargés de le mettre en œuvre.

La fusion des deux dispositifs répond aux demandes émises par plusieurs organismes de contrôle, notamment la Cour des comptes et l'inspection générale des affaires sociales, dans un souci de rationalisation mais également d'efficacité du service fourni aux bénéficiaires. Tel est l'objet de l'article 11 qui crée le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) pour leur succéder.

B. TIRER PARTIE DE L'EXPÉRIENCE : LA CRÉATION DU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Le pilotage territorial du CTP, qui associait tous les acteurs ayant une connaissance spécifique du tissu économique local et permettait de mener des actions de prospectives afin d'orienter les bénéficiaires vers les filières les plus porteuses, est un des facteurs du succès relatif qu'a eu ce dispositif. Il est donc indispensable que cette approche soit généralisée à l'ensemble du territoire dans le cadre du CSP.

Toutefois, contrairement au CTP, ce sont les partenaires sociaux qui deviendront les principaux maîtres d'œuvre du CSP, dans le cadre défini par un Ani et après la signature d'une convention avec l'Etat pour mobiliser son financement. L'encadrement est donc plus souple, et peut évoluer à leur demande.

C'est l'Ani du 31 mai 2011 qui définit les modalités de mise en œuvre du CSP, au-delà de la base légale offerte par la proposition de loi. Parmi ses principales caractéristiques, il faut retenir qu'il sera ouvert à partir d'un an d'ancienneté, contre deux pour la CRP. Le montant de l'indemnité sera le même, mais surtout il ouvre la possibilité d'offrir aux publics précaires, ceux qui ne bénéficient d'aucune sécurité dans le marché du travail, les prestations d'accompagnement et d'aide au reclassement comprises dans le CSP. S'il ne s'agit pour l'instant que d'une expérimentation, elle offre un début de réponse à certaines critiques qui étaient apparues contre le CTP et la CRP. Ces dispositifs ciblaient en effet une population qui, rapportée au nombre de chômeurs en France, apparaît infime : à peine 200 000 personnes suivies par an. Désormais, ceux qui ont le plus besoin de bénéficier de l'accompagnement innovant qui fait la spécificité du CSP y seront, dans ces conditions prédéfinies, éligibles.

IV. LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS, FACTEURS DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET D'EMPLOI STABLE

A. LE DROIT EXISTANT EN MATIÈRE DE GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Issus de la loi du 25 juillet 1985¹, les groupements d'employeurs se présentent sous la forme d'une association formée par des entreprises. Recrutant des salariés, elle a pour objet de les mettre à disposition, sans but lucratif, à ses adhérents pour répondre à des besoins temporaires ou, pour les petites entreprises notamment, partager des techniciens qualifiés.

Représentant aujourd'hui 23 000 emplois en France, ils ont pour intérêt d'offrir de l'emploi stable, proposé plus souvent en CDI qu'en CDD, tout en permettant à une entreprise d'amortir les fluctuations de l'activité sur l'emploi. Les petites entreprises y ont recours pour disposer ponctuellement des services d'un technicien spécifique, un comptable par exemple ; les grandes entreprises peuvent également en tirer parti en développant, par ce biais, une coopération avec les autres acteurs économiques locaux.

L'encadrement juridique de ces groupements a évolué à plusieurs reprises depuis leur création. D'abord réservés aux seules activités agricoles, ils ont progressivement été étendus à tous les secteurs d'activité et à toutes les entreprises, sans considération de leur taille. La loi Aubry du 19 janvier 2000² a toutefois prévu que les entreprises de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement d'employeurs avant d'avoir conclu un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

De fait, de nombreuses restrictions pèsent encore sur leur activité. En plus de cette négociation obligatoire pour les plus grandes entreprises, il est interdit à une entreprise d'être membre de plus de deux groupements (article L. 1253-4 du code du travail). Ils sont soumis à un principe de solidarité financière absolue selon lequel « *les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires* » (article L. 1253-8 du même code). Cela constitue certes une assurance efficace pour les salariés, certains d'être payés même en cas de défaillance du groupement ou d'un de ses membres, mais cela peut également rendre la formule des groupements d'employeurs moins attirante pour certaines entreprises. Lorsqu'elles n'y auront recours que de manière ponctuelle, pour des missions limitées, elles pourraient se montrer réticentes à s'engager si elles sont exposées à la même responsabilité financière que d'autres, auprès desquelles le groupement met à disposition de nombreux salariés sur une longue période.

¹ Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social.

² Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Enfin, les rapports entre les collectivités territoriales et les groupements d'employeurs restent limités. Bien que le législateur les ait autorisées, ainsi que leurs établissements publics, à rejoindre un groupement d'employeurs (article L. 1253-19 du même code), il a soumis cette faculté à plusieurs conditions : elles ne peuvent pas constituer plus de la moitié des adhérents du groupement ; les activités pouvant être confiées aux salariés des groupements d'employeurs pour le compte d'une collectivité s'exercent dans le cadre d'un service public industriel et commercial ou de l'entretien des espaces publics.

De plus, ces tâches ne peuvent ni constituer l'activité principale du groupement ni demander plus d'un mi-temps.

B. L'ASSOULISSEMENT JURIDIQUE PROPOSÉ PAR LA PROPOSITION DE LOI

Ce texte prévoit de simplifier les modalités d'adhésion et les règles de responsabilité financière qui sont applicables aux membres d'un groupement d'employeurs.

L'interdiction de faire partie de plus de deux groupements est abrogée (article 7), tandis que l'obligation d'aboutir à un accord collectif au sein des entreprises de plus de trois cents salariés avant d'adhérer à un groupement est levée (article 8).

Il devient possible, à titre dérogatoire, de se soustraire à la règle de la solidarité financière absolue en prévoyant, dans les statuts du groupement, des règles spécifiques de répartition des dettes entre ses membres. Leur degré de responsabilité pourra varier selon, par exemple, l'utilisation de ses services et de ses salariés (article 9).

Un régime juridique spécial est maintenu en ce qui concerne les collectivités territoriales, mais il se rapproche du droit commun. Des modalités de responsabilité spécifique pour celles-ci pourront être adoptées (article 9 bis A), et ce afin de s'assurer que ces collectivités, dont le risque de défaut de paiement est nul, ne soient pas forcées, en dernier ressort, de s'acquitter des charges laissées par des entreprises défailtantes.

Désormais, la seule limite pesant sur les activités des salariés des groupements d'employeurs au service d'une collectivité réside dans le fait que les tâches qu'ils exécutent ne peuvent constituer l'activité principale du groupement (article 10).

Toutefois, les collectivités territoriales ne sont pas des acteurs économiques comme les autres. Elles tiennent de leur statut des responsabilités spécifiques, dont il ne saurait être question qu'elles puissent être déchargées. C'est pourquoi il est de leur devoir de soutenir les organismes agissant en faveur de l'insertion économique des publics les plus éloignés de l'emploi et de respecter les principes d'emploi de la fonction publique

territoriale. Le recours aux groupements d'employeurs ne doit pas devenir un moyen pour les collectivités de s'affranchir de leur obligation de pourvoir leurs emplois permanents par des agents titulaires, conformément à l'article 3 du statut de la fonction publique territoriale¹.

De même, les droits des salariés du groupement sont mieux reconnus, l'égalité de traitement avec ceux de l'entreprise dans laquelle ils sont mis à disposition étant formellement consacrée (article 7 A). Ces modifications devraient encourager les entreprises à considérer le groupement comme un outil pour s'adapter aux variations de l'activité tout en protégeant leurs travailleurs. Ils sont tout sauf, comme l'affirment certains, un facteur de précarisation des salariés. Au contraire, ils pourraient même devenir un vecteur d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Grâce aux modalités de calcul de l'obligation d'emploi de 6 % de l'effectif que propose l'article 10 *bis*, les groupements pourront mettre à disposition de leurs membres des travailleurs handicapés qui seront comptabilisés en tant que tels dans l'entreprise d'accueil. Les employeurs, dont certains refusent encore tout effort en faveur des personnes handicapées, pourraient faire montre de moins de réticences grâce à ce régime plus flexible qu'une embauche directe. Il y a là une opportunité de développer une coopération vertueuse entre les groupements et leurs adhérents en faveur d'une meilleure reconnaissance de l'employabilité des personnes handicapées.

*

Cette proposition de loi met en lumière certains obstacles au développement de l'emploi, aussi bien à travers la formation en alternance que le reclassement des licenciés économiques. Ces obstacles ne sont pas la conséquence de faiblesses structurelles de l'économie française ou de la politique de l'emploi mais d'un régime juridique qui n'est parfois pas suffisamment réactif aux besoins des futurs salariés ou des employeurs. Ils peuvent donc être surmontés sans modifications législatives profondes et, une fois ces difficultés corrigées, on peut espérer une amélioration progressive de l'emploi des jeunes et une fluidification plus générale du marché du travail en France.

Apportant une flexibilité accrue, au bénéfice des jeunes en formation, des salariés et des employeurs ainsi qu'une plus grande sécurité dans le déroulement des parcours professionnels, cette proposition de loi constitue une réponse appropriée aux problématiques économiques actuelles. Si on peut regretter que le recours à la procédure accélérée, dans des délais particulièrement contraints, ait conduit le Sénat à examiner ce texte dans des conditions peu satisfaisantes, la cohérence de ses mesures apparaît au point de

¹ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

croisement de ses quatre thématiques : il est indispensable d'assurer l'adéquation de la formation de la main-d'œuvre aux besoins, présents et futurs, de l'économie afin d'assurer une croissance pérenne et un accès plus facile à un emploi durable.

*

* *

Réunie le 22 juin 2011 sous la présidence de Muguette Dini, la commission a adopté le texte de la proposition de loi dans la rédaction résultant de ses travaux.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE I^{ER}

DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

Article 1^{er}

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

Carte d'étudiant des métiers

Objet : Cet article crée une carte d'étudiant des métiers, destinée à être délivrée à chaque apprenti afin qu'il puisse bénéficier des mêmes avantages que les étudiants.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Malgré les efforts engagés depuis plusieurs années pour assurer la promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des employeurs, et qui se sont d'ailleurs traduits par la croissance du nombre d'apprentis de 17 % entre 2000 et 2008¹, les apprentis restent pénalisés en matière d'avantages économiques et sociaux par rapport aux étudiants de l'enseignement supérieur.

De nombreuses initiatives locales visent à remédier à cette situation en offrant aux jeunes apprentis les mêmes avantages que ceux accordés aux élèves suivant une scolarité générale, et parfois des aides spécifiques aux apprentis, notamment pour faciliter leur équipement professionnel. L'absence de coordination de ces mesures à l'échelle nationale et les différences de traitement qui peuvent exister d'une région à une autre, ou même entre deux communes, ne permettent toutefois pas une élévation généralisée du statut de l'apprenti.

¹ *Dares Analyses n° 39, mai 2011.*

De leur côté, les étudiants de l'enseignement supérieur bénéficient, grâce à la carte d'étudiant qui leur est délivrée, au moment de leur inscription, par l'établissement dans lequel ils poursuivent leurs études, de nombreux avantages et réductions tarifaires pour accéder à des biens et activités culturelles. Ils profitent également de facilités en matière de logement et de restauration offertes par les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). Ceux-ci versent aussi des aides financières et des bourses sur critères sociaux.

La loi de cohésion sociale de 2005¹ avait déjà tenté de résoudre ce problème en créant une carte d'apprenti, aujourd'hui définie aux articles D. 6222-42 à D. 6222-44 du code du travail. Elle n'a pas eu les effets escomptés et reste encore aujourd'hui peu répandue, signe de la difficulté qui persiste à mieux faire accepter les qualités de l'apprentissage dans la société française.

Partant de cette inéquité entre étudiants et apprentis, cet article propose de créer une carte qui, au-delà de la simple reconnaissance du statut d'apprenti, l'aligne sur celui des étudiants.

Il vient s'insérer, dans le code du travail, parmi les dispositions relatives aux conditions de travail de l'apprenti.

Cette carte, portant la mention « Etudiant des métiers », serait délivrée à l'apprenti par son organisme de formation, centre de formation d'apprentis (CFA) ou section d'apprentissage. De portée nationale, elle lui permettra d'obtenir, par la mise en valeur de son statut et du sérieux des études qu'il suit, des conditions tarifaires identiques à celles accordées aux détenteurs d'une carte d'étudiant. Il convient de préciser que la délivrance d'une carte d'étudiant aux apprentis ne serait pas adaptée à leur situation particulière : ceux-ci sont, en effet, le plus souvent mineurs et non titulaires du baccalauréat à leur entrée en apprentissage, contrairement aux étudiants de l'enseignement supérieur.

Enfin, l'article renvoie au pouvoir réglementaire le soin de définir un modèle uniforme pour cette carte d'étudiant des métiers, afin qu'elle soit identique pour tous les apprentis, quels que soient le CFA ou la région d'études.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission est évidemment favorable à une telle disposition, qui se donne pour objectif de corriger une situation inégale entre jeunes du même âge et poursuivant leur formation initiale. Le développement de l'apprentissage en France, appelé de ses vœux par le Président de la

¹ Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale.

République, ne pourra se faire sans revaloriser le statut de l'apprenti et les avantages qui y sont associés.

Il faudra toutefois être vigilant et s'assurer que cette carte d'étudiant des métiers ne subisse pas le même sort que la carte d'apprenti créée en 2005, rapidement tombée dans l'oubli du fait d'une insuffisante promotion. Il faut aussi rappeler que la plupart des réductions aujourd'hui consenties aux étudiants ne sont pas prévues par des lois ou par l'action des pouvoirs publics. Elles sont le résultat d'habitudes, la continuation de pratiques conventionnelles anciennes destinées à une population dont la spécificité est depuis toujours reconnue au sein de la société française.

C'est aux acteurs économiques, aux organismes culturels et au secteur privé en général d'évoluer et de réaliser que les apprentis constituent des étudiants à part entière, pour beaucoup d'entre eux de futurs entrepreneurs avec qui il est dans leur intérêt de tisser des liens dès le stade de leur formation. Les organismes de formation seraient également dans leur rôle s'ils négociaient plus de conventions et d'accord tarifaires pour leurs élèves avec le tissu économique local, les commerces de détail et le secteur des services. L'évolution ne sera probablement pas immédiate mais il est indispensable d'en enclencher la dynamique.

Pour ces raisons, votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 1^{er} bis A (nouveau)

(art. L. 6231-6 (nouveau) du code du travail)

**Délivrance de la carte « Etudiant des métiers »
par les centres de formation d'apprentis**

Objet : Cet article additionnel vise à souligner l'obligation qui pèse sur les centres de formation d'apprentis (CFA) de délivrer, aux apprentis qui y sont inscrits, la carte « Etudiant des métiers ».

La revalorisation du statut de l'apprenti passe nécessairement par la généralisation de la carte « Etudiant des métiers » créée à l'article précédent. La carte d'apprenti issue de la loi de cohésion sociale de 2005 n'a pas eu les effets escomptés car de nombreux CFA ont refusé de la délivrer. Cet article vise à éviter qu'une telle situation ne se reproduise en inscrivant clairement, parmi les missions des CFA, celle de remettre aux apprentis qui y suivent leur formation cette nouvelle carte.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 1^{er} bis

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

**Délivrance de la carte d'étudiant des métiers aux jeunes
en contrat de professionnalisation**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans la proposition de loi initiale, vise à étendre le bénéfice de la carte d'étudiant des métiers à certains titulaires d'un contrat de professionnalisation.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article, ajouté en commission, propose que la carte d'étudiant des métiers mentionnée à l'article 1^{er} soit aussi délivrée à certaines personnes poursuivant une formation sous le régime du contrat de professionnalisation, sous deux conditions :

- conformément au 1^o de l'article L. 6325-1 du code du travail, être âgées de seize à vingt-cinq ans et suivre un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale ; les autres catégories de personnes auxquelles ce contrat est destiné, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus et les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, allocation spécifique de solidarité, allocation aux adultes handicapés) ou d'un contrat unique d'insertion, n'y sont pas éligibles ;

- avoir souscrit un contrat de professionnalisation portant obligatoirement sur une qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et pour un minimum de douze mois, alors que, habituellement, selon l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation peut ne durer que six mois.

Le public ici visé ressemblant, par leur âge et la formation suivie, à celui des apprentis, cet article prévoit de leur faire bénéficier de la même carte d'étudiant des métiers, avec des avantages identiques.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission souhaite ne pas confondre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation : le premier relève du champ de la formation initiale, le second est un outil de la formation continue ; la rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation est supérieure à celle de l'apprenti et les régimes juridiques encadrant ces deux contrats diffèrent. L'apprentissage est un processus plus long, d'un an minimum, offrant une formation générale, théorique et pratique. Il combine périodes d'enseignement en CFA et temps de travail en entreprise, le tout relevant du domaine de compétence des régions. Le contrat de professionnalisation présente un encadrement juridique plus souple et est plus proche du droit

commun des contrats de travail. Son financement relève de la formation professionnelle à travers les organismes collecteurs paritaires agréés (Opca).

Pour ces raisons, et sur la proposition de son rapporteur, la commission a supprimé cet article.

Article 2

Création d'un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance

Objet : Cet article propose de créer un site internet destiné à favoriser le développement de l'alternance en rendant plus facilement accessibles aux employeurs et aux personnes à la recherche d'une offre de formation en alternance les informations à ce sujet.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Cet article prévoit la mise en place d'un portail internet gratuit consacré à l'alternance dont il fixe les lignes directrices et les objectifs à atteindre. Ses trois missions principales devront être :

- de faciliter la mise en relation entre les personnes souhaitant suivre une formation en alternance et les employeurs ;
- de leur donner plus d'information sur les conséquences de leur choix d'orientation grâce à des outils de simulation ;
- de contribuer à la dématérialisation des formalités administratives liées à l'emploi et à la rémunération des alternants.

Ce nouveau service devra s'articuler avec celui prévu à l'article L. 6111-4 du code du travail et créé par la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle de 2009¹. Celui-ci, placé sous l'autorité du délégué à l'information et à l'orientation, vise à offrir à toute personne à la recherche d'une formation un conseil initial en matière d'orientation et d'offre de service et une mise en relation avec des services plus spécialisés dans ce domaine.

D'autres acteurs de la formation en alternance seront associés au développement de ce service. Les chambres consulaires, tout d'abord, devront y participer. Elles ont notamment pour mission de procéder à l'enregistrement des contrats d'apprentissage et, à ce titre, ont développé une véritable expertise en ce domaine avec, pour certaines, des initiatives pour rapprocher les entreprises des jeunes à la recherche d'une formation en apprentissage. Les Opca, financeurs de la formation professionnelle, devront également apporter leur aide au développement de ce service pour ce qui relève de leur champ de

¹ Article 4 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.

compétence, c'est-à-dire le financement des actions de formation des contrats de professionnalisation et, plus généralement, rendre disponible à tous leur connaissance de l'offre de formation.

Le projet de loi de finances rectificative pour 2011, en cours d'examen, prévoit l'allocation de 5 millions d'euros au financement de ce portail, dont elle prévoit un échelonnement de la réalisation sur trois ans, en plusieurs étapes.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - Le texte adopté par la commission

La nécessité de faciliter la mise en relation entre des personnes à la recherche d'une formation en alternance et des employeurs désireux de former un salarié et de bénéficier ainsi d'une main-d'œuvre adaptée à leurs besoins est une évidence. Les difficultés que rencontrent aujourd'hui de nombreux jeunes apprentis pour trouver un maître d'apprentissage doivent être corrigées pour atteindre l'objectif ambitieux que s'est fixé le Gouvernement d'une augmentation de 200 000 contrats en alternance dans les deux prochaines années.

Toutefois, il convient de remarquer que les mesures prévues à cet article font plutôt partie du domaine du règlement que de celui de la loi. Qui plus est, le portail de l'orientation et de la formation créé par la loi de 2009 précitée pourrait constituer l'ossature de ce nouveau service, ou tout du moins en être le modèle. Il n'est pas utile, et même probablement contreproductif, de multiplier les services dématérialisés. Un défaut de coordination des contenus, ne pourrait que nuire à leur notoriété et, au final, à leur efficacité. De plus, il existe déjà un portail gouvernemental de l'apprentissage et de l'alternance (<http://www.contrats-alternance.gouv.fr/index.html>) qui met en ligne de nombreuses offres de contrats. Enfin, les régions, qui disposent de la compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation, proposent elles aussi des sites internet dont l'objet est pour l'essentiel similaire à celui ici proposé.

Néanmoins, une rationalisation de ces dispositifs et la création d'un portail d'entrée unique vers toute l'offre de formation en alternance en France et sur des renseignements généraux applicables sur tout le territoire constitue une avancée certaine. Cela s'inscrit également dans la mise en œuvre de la proposition n° 29 des Assises de la simplification, qui se sont tenues le 29 avril 2011 sous l'égide du secrétariat d'Etat chargé des petites et moyennes entreprises. Elles se sont prononcées en faveur d'une simplification de la conclusion et de l'enregistrement d'un contrat de travail en alternance. Le fait que cet article confie à ce nouveau service la dématérialisation de ces procédures est à saluer.

En conséquence, votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 2 bis

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

Négociation sur l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage dans le cadre de la négociation triennale sur la formation professionnelle

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, ajoute deux thèmes à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle : la reconnaissance des maîtres d'apprentissage et de l'importance de leur rôle ainsi que les moyens pouvant les aider à exercer cette fonction.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'article L. 2241-6 du code du travail prévoit que doit avoir lieu, tous les trois au moins, une négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés au sein des branches. Il détaille les thèmes qui doivent y être abordés. Ceux-ci recouvrent les principales problématiques de la formation continue, notamment son égale accessibilité pour tous.

Le présent article y ajoute la valorisation de la fonction de tuteur et les actions aidant à exercer cette fonction.

II - Le texte adopté par la commission

Il existe aujourd'hui en France un problème de recrutement de maîtres d'apprentissage, qui fait obstacle à une croissance rapide de l'apprentissage dans le pays. Une revalorisation de cette fonction est indispensable et les entreprises doivent s'engager à offrir les moyens aux salariés qui le souhaitent de tenir ce rôle et récompenser leur engagement.

Cet article laisse pourtant de côté une question centrale, et qu'il est indispensable de traiter pour assurer un apprentissage de qualité et une formation qui corresponde aux attentes des employeurs et aux besoins des jeunes : celui de la formation des maîtres d'apprentissage. Alors que le Gouvernement a décidé d'abaisser de cinq à trois ans l'ancienneté minimale nécessaire pour former un apprenti, il est opportun de se pencher sur cette question.

Sous cette réserve, **votre commission a adopté cet article sans modification.**

Article 2 ter
**Création d'un label destiné aux entreprises
soutenant la formation en alternance**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, crée un label portant reconnaissance de l'implication des entreprises en faveur du développement de la formation en alternance.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Afin de récompenser les entreprises qui s'engagent dans l'alternance pour la formation et le recrutement de leurs salariés, cet article propose d'instaurer un label permettant de les distinguer. Il laisse au pouvoir réglementaire le soin d'en définir les modalités, notamment son cahier des charges. Deux organismes seraient également consultés sur la mise en pratique de cette nouvelle disposition : le conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et le conseil supérieur de l'éducation, qui devront se prononcer à ce sujet par avis public.

Néanmoins, le texte prévoit d'ores et déjà quatre critères sur lesquels la décision de délivrer ou non ce label à une entreprise devra reposer :

- le respect du seuil d'alternants dans l'effectif qui s'impose aux entreprises de plus de deux cent cinquante salariés en application des dispositions de l'article 230 H du code général des impôts¹ ;
- un faible taux de rupture des contrats en alternance ;
- la politique de valorisation et de formation des maîtres d'apprentissage et tuteurs par l'entreprise ;
- le développement du dialogue social interne sur l'alternance.

Les entreprises auxquelles ce label aura été conféré pourront le faire valoir au titre de la clause sociale éventuellement prévue dans les conditions d'exécution d'un marché ou accord-cadre régi par le code des marchés publics². Le label, synonyme d'un effort soutenu en faveur de l'alternance, constituerait donc un signal positif pour les collectivités publiques qui pourraient ainsi identifier les comportements vertueux en la matière et les récompenser par le biais de la commande publique.

¹ L'article 8 du projet de loi de finances rectificative en cours d'examen propose de porter ce seuil de 3 % à 4 %.

² Article 14 du code des marchés publics : « Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social.

« Ces conditions d'exécution ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels.

« Elles sont indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation. »

II - Le texte adopté par la commission

Ce label, s'il peut, d'un premier abord, sembler un moyen intéressant pour promouvoir l'alternance, se révèle après examen trop inabouti pour remplir les objectifs qui lui sont fixés. Les conditions nécessaires pour l'obtenir, hormis des principes généraux, ou encore l'autorité qui sera chargée d'instruire les dossiers et de le délivrer ne sont pas connues. Les nouvelles procédures administratives qui vont en découler risquent d'être trop complexes à assumer pour les PME-TPE. Celles-ci se verront désavantagées par rapport aux grandes entreprises qui pourraient chercher à obtenir ce label à des fins commerciales plus que pour démontrer leur véritable engagement en faveur de l'alternance.

De plus, il ne faudrait pas détourner la clause sociale du code des marchés publics de son objet. Elle a avant tout pour but de soutenir l'activité d'entreprises ou d'associations qui œuvrent en faveur de l'insertion sociale et professionnelle par l'activité économique des publics les plus éloignés du marché de l'emploi.

Enfin, la multiplication récente des labellisations de toute sorte, afin de récompenser des entreprises considérées comme vertueuses dans des domaines spécifiques, s'est faite de manière anarchique, sans évaluation réelle de leur efficacité. Pour ces raisons, **votre commission a, sur proposition de son rapporteur, supprimé cet article.**

Article 3

(art. L. 6222-5-1 et 6325-4-1 (nouveaux) du code du travail)

Possibilité de souscrire un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation avec deux employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières

Objet : Cet article ouvre la faculté pour un jeune de conclure un contrat d'apprentissage ou professionnalisation avec deux employeurs, et ce uniquement dans le cadre d'activités saisonnières.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Cet article crée une exception à la règle qui prévaut aujourd'hui et qui veut qu'un contrat d'apprentissage soit conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Par dérogation à ce principe général, l'article L. 6222-5-1 nouveau du code du travail, inséré dans sa partie consacrée aux conditions de conclusion d'un contrat d'apprentissage, porte reconnaissance de l'apprentissage saisonnier. Pour des activités saisonnières, il deviendra possible à **deux**

employeurs de conclure conjointement avec l'apprenti un contrat d'apprentissage, afin qu'il poursuive sa formation, selon la saison et l'activité économique qui y est liée, chez l'un ou chez l'autre.

Qui plus est, cette nouvelle forme d'apprentissage s'éloigne également du droit commun en prévoyant que ce même contrat peut conduire à l'obtention par l'apprenti de **deux qualifications professionnelles différentes**, alors que l'article L. 6211-1 du même code dispose que l'apprentissage a pour objet « *l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles* ».

Cette nouvelle forme d'apprentissage est encadrée par une convention tripartite, signée par les deux employeurs et l'apprenti, annexée au contrat d'apprentissage. Celle-ci détermine le temps de travail de l'apprenti et le déroulement de sa formation, ainsi que les obligations respectives de chaque employeur, notamment en matière de rémunération. L'apprenti devra disposer de deux maîtres d'apprentissage, un dans chaque entreprise.

Plusieurs possibilités de rupture du contrat sont envisagées. La rupture sera possible, comme pour tout contrat d'apprentissage, durant les deux premiers mois de l'apprentissage à l'initiative de chacune des parties. Dans le cadre de l'apprentissage saisonnier, cette période d'essai s'appliquera à deux reprises, au début de la première période de travail effectif chez chaque employeur. Une fois ce délai expiré, la rupture restera possible à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, celui-ci devant s'acquitter des conséquences financières d'une rupture à ses torts.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

En séance publique, l'Assemblée nationale a complété cet article par un dispositif créant, sur le modèle de l'apprentissage saisonnier, un contrat de professionnalisation saisonnier, dans un cadre juridique plus restreint que celui du contrat de professionnalisation de droit commun.

En effet, seules les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus pourront souscrire un contrat de professionnalisation avec deux employeurs pour l'exercice d'une activité saisonnière, et ce afin de compléter leur formation initiale. Ne seront pas éligibles à cette mesure les autres publics qui peuvent, en application de l'article L. 6325-1 du code du travail, signer un contrat de professionnalisation, c'est-à-dire les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus et les bénéficiaires de minima sociaux comme le RSA.

Ses modalités de mise en œuvre sont les mêmes que pour le contrat d'apprentissage saisonnier, avec une convention tripartite régissant le déroulement du contrat. Constituant un contrat à durée déterminée, il est soumis aux règles en vigueur pour celui-ci en ce qui concerne les conditions et délais de rupture.

III - Le texte adopté par la commission

Il n'est pas contestable qu'il faille tout mettre en œuvre pour développer l'apprentissage et élargir le champ des entreprises et secteurs économiques susceptibles de former des apprentis. Or, dans certains domaines et certaines régions, le caractère cyclique de l'activité y fait obstacle en raison de la durée minimale du contrat d'apprentissage d'un an imposée à l'article L. 6222-18 du code du travail.

Toutefois, on peut s'interroger sur le bien fondé de la solution retenue ici. D'une part, les partenaires sociaux auditionnés par votre rapporteur n'ont pas fait état d'une demande spécifique de leurs adhérents pour un tel dispositif, dont ils ont plutôt souligné la complexité et la portée limitée. D'autre part, celui-ci s'éloigne des fondamentaux de l'apprentissage ou du contrat de professionnalisation : sera-t-il possible, dans le cadre d'un même contrat, de préparer deux qualifications professionnelles différentes dans des conditions de formation satisfaisantes pour l'apprenti ?

Il faut aussi prendre en compte le fait que de nombreux apprentis sont mineurs : comment s'assurer qu'ils pourront, dans de bonnes conditions, travailler une saison dans une région et une saison dans une autre, d'autant que, malgré les récents engagements du Gouvernement, le logement des apprentis reste problématique.

Enfin, on peut craindre que cet apprentissage saisonnier ne protège pas suffisamment l'apprenti. Il sera déjà probablement difficile pour lui de trouver deux employeurs qui acceptent de s'entendre et de partager un apprenti alors qu'ils ne se connaissent pas. Surtout, la rupture du contrat pourra se faire à l'initiative d'un seul employeur : l'action unilatérale d'une seule des trois parties à ce contrat rompra celui-ci, et laissera l'apprenti sans emploi ni formation, même si le second employeur aurait été favorable à la poursuite du contrat.

Pour autant, sensible à l'objectif de développer l'apprentissage et s'engageant à veiller à la mise en œuvre juste et efficace de cette mesure, **vo**tre commission a adopté cet article sans modification.

Article 3 bis

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

Ouverture de l'apprentissage aux entreprises de travail temporaire

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à inciter les entreprises de travail temporaire à participer au développement de l'alternance en les autorisant à conclure des contrats d'apprentissage.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Afin d'augmenter le nombre d'employeurs susceptibles d'accueillir et de former des apprentis, cet article étend le champ d'application du contrat d'apprentissage au secteur du travail temporaire qui, fonctionnant jusqu'ici uniquement par le biais du contrat de mission, n'y avait pas accès. Il ajoute donc aux possibilités dans lesquelles il peut être fait appel à un salarié temporaire, limitativement énumérées par le code du travail (articles L. 1251-6 et L. 1251-7), le cas où l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation au salarié par la voie de l'apprentissage.

Des aménagements sont apportés pour adapter le travail temporaire et l'apprentissage l'un à l'autre. Sous ce régime, l'apprentissage comporte des périodes d'enseignement en CFA et de travail en entreprise dans le cadre de missions de travail temporaire. La durée minimale d'une telle mission est de six mois, et elle peut être portée jusqu'à trente-six mois.

Enfin, l'apprenti employé par une entreprise de travail temporaire bénéficiera de l'encadrement de deux maîtres d'apprentissage : un au sein de celle-ci et un dans l'entreprise où il effectue sa mission.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission s'interroge sur cette innovation. En effet, la durée moyenne d'une mission d'interim a été de 8,7 jours en 2010¹. Elle a d'ailleurs diminué de manière continue depuis 2008, année où elle atteignait 10,1 jours. A peine 1 % des missions ont duré quinze semaines ou plus. Il faut donc espérer qu'il existe une réelle demande, de la part des entreprises habituellement utilisatrices du travail temporaire, pour des missions d'une durée d'au moins vingt-quatre semaines (six mois) par salarié qu'elles devraient former.

¹ Pôle Emploi, *Repères & Analyses n° 23, Profil des intérimaires et durée des missions en 2010, mai 2011.*

On peut aussi trouver singulier qu'une entreprise souhaitant s'inscrire dans une logique de formation des jeunes et de transmission des savoir-faire n'embauche pas elle-même des jeunes en contrat d'apprentissage, si le but est de les accompagner tout au long de cette formation.

Enfin, il conviendra de s'assurer que les apprentis embauchés sous ce nouveau régime et se retrouvant donc avec deux maîtres d'apprentissage différents bénéficieront d'un encadrement efficace.

Toutefois, cette mesure répond à une demande exprimée par les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire. Elle figure également à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et au stage en entreprise.

Pour ces motifs, votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 3 ter

(art. L. 6222-16 (nouveau) du code du travail)

**Prise en compte de la durée du contrat d'apprentissage
dans la période d'essai s'il est suivi d'un contrat à durée déterminée
ou d'un contrat de travail temporaire**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, prévoit que lorsqu'un contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, ce nouveau contrat ne peut faire l'objet d'une période d'essai, sauf exception conventionnelle.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'article L. 6222-16 du code du travail dispose que lorsqu'un contrat à durée indéterminée succède à un contrat d'apprentissage, l'employeur ne peut imposer à son salarié de période d'essai, sauf dispositions conventionnelles contraires.

Le présent article propose d'étendre ce régime aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire conclus à la suite d'un contrat d'apprentissage.

II - Le texte adopté par la commission

Il est tout à fait logique d'aligner le régime des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire sur celui du contrat à durée indéterminée en matière de période d'essai lorsque ces contrats succèdent à un contrat d'apprentissage. Si une entreprise décide d'embaucher de manière durable un salarié qu'elle a formé par l'apprentissage, c'est qu'il a fait ses

preuves et qu'elle a besoin de lui. Une période d'essai n'est dès lors pas nécessaire.

C'est pourquoi votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 4

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

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

Objet : Cet article vise à autoriser le renouvellement d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée lorsque ce renouvellement est justifié par la préparation d'une qualification supérieure ou complémentaire.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 6325-7 du code du travail permet de renouveler une fois un contrat de professionnalisation à durée déterminée « *si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation* ».

La modification proposée consiste à donner la possibilité de renouveler, toujours une seule fois, le contrat de professionnalisation dans le cas où son titulaire souhaite préparer une « *qualification supérieure ou complémentaire* », après l'obtention de celle qui était initialement visée.

De cette façon, un jeune ayant obtenu un bac professionnel pourrait renouveler son contrat pour préparer une formation d'un niveau supérieur, un BTS par exemple. Il pourrait aussi, au vu des exigences du marché du travail, choisir d'acquérir une formation de même niveau que celle qu'il a obtenue mais qui viendrait la compléter.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté un amendement rédactionnel, puis un second amendement de précision a été adopté en séance publique pour indiquer que le renouvellement est possible si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification en raison d'une maladie professionnelle.

III - Le texte adopté par la commission

Dans un contexte marqué par l'allongement de la durée des études, on observe, depuis quelques années, que l'enchaînement de plusieurs contrats d'alternance devient de plus en plus fréquent : ainsi, en 2010, 17,5 % des jeunes de moins de vingt-six ans signataires d'un contrat de professionnalisation sortaient d'un autre contrat en alternance (d'apprentissage ou de professionnalisation).

La mesure proposée constitue un élément de souplesse bienvenu, de nature à favoriser une élévation du niveau des qualifications.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 4 bis

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

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

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à autoriser certaines personnes en contrat de professionnalisation à achever leur formation si leur contrat a été rompu trois mois avant son terme.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Une personne en contrat de professionnalisation dont le contrat est rompu peu de temps avant son terme se trouve dans l'impossibilité d'obtenir son diplôme, alors même qu'elle a effectué l'essentiel de sa formation.

Pour remédier à cette situation, cet article ouvre la possibilité aux partenaires sociaux gestionnaires des organismes paritaires collecteurs agréés (Opcas) de prévoir, par voie d'accord, selon quelles modalités la personne dont le contrat a été rompu pourra continuer à bénéficier, pendant trois mois au plus, d'actions d'évaluation et d'accompagnement et surtout des enseignements nécessaires pour achever sa formation.

Les personnes pouvant bénéficier de cette faculté nouvelle seraient celles qui sont engagées dans une action de professionnalisation d'une durée d'au moins douze mois, si elles ne sont pas à l'initiative de la rupture du contrat.

II - Le texte adopté par la commission

Cette disposition apparaît comme une mesure de cohérence avec la modification introduite par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie concernant les apprentis : il s'agit d'étendre une faculté prévue pour les jeunes apprentis à

certain titulaires de contrats de professionnalisation. Concrètement, ils pourront achever leur formation en CFA, pendant au plus trois mois, et obtenir ainsi leur diplôme.

Votre commission adopté cet article sans modification.

Article 5

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

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

Objet : Cet article vise à simplifier et à rendre plus efficace la gestion administrative de l'apprentissage.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Le 1^o de cet article tend d'abord à abroger l'article L. 6224-5 du code du travail, qui dispose que « *la mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative* ».

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a transféré aux chambres consulaires la mission d'enregistrer les contrats d'apprentissage. Cet enregistrement s'accompagne d'un contrôle rigoureux de la conformité des contrats d'apprentissage à la réglementation de l'apprentissage, comme le prévoit l'article L. 6224-2 du même code.

Pourtant, la loi a maintenu le contrôle effectué par les services de l'Etat, qui obéit à une procédure décrite aux articles R. 6224-5 et suivants du code du travail : un exemplaire de chaque contrat d'apprentissage enregistré est transmis, sans délai, par la chambre consulaire à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente ; celle-ci peut demander la transmission des pièces annexes du contrat ; l'administration dispose d'un délai de quinze jours à compter de la date de réception du contrat pour s'opposer à son enregistrement ou demander une régularisation si le défaut de validité peut être corrigé dans un délai de dix jours.

Compte tenu des moyens humains dont disposent les Direccte, ce contrôle est rarement effectif et a surtout pour conséquence de retarder de quinze jours l'achèvement de la procédure.

Le 2^o vise à habiliter les services de contrôle de la formation professionnelle à contrôler les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage, prévue à l'article 230 H du code général des impôts, est due par les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés qui n'atteignent pas le taux de 3 % de salariés en alternance dans leur effectif. Le taux de cette contribution assise sur la masse salariale est actuellement de 0,1 %.

Les services régionaux de contrôle de la formation professionnelle, qui sont des services déconcentrés de l'Etat, contrôlent le respect par les entreprises de leur obligation de financement de la formation professionnelle. Il paraît cohérent d'étendre leur compétence au contrôle du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, qui appelle le même type de vérification.

Les agents de ces services seraient habilités à contrôler les déclarations des entreprises au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et pourraient se faire remettre tous documents justificatifs. Leur contrôle serait effectué selon les procédures et sous les sanctions prévues en matière de contrôle de la formation professionnelle.

Leur contrôle s'exercerait sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale : le Trésor public a, selon l'article 230 H du code général des impôts, la mission de recouvrer la contribution supplémentaire à l'apprentissage en l'absence de versement spontané par le biais d'un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (Octa).

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté un amendement rédactionnel.

III - Le texte adopté par la commission

Votre commission approuve les mesures de simplification administratives proposées par cet article. Elle souligne que la suppression du contrôle *a priori* des Direccte n'enlève rien aux prérogatives de contrôle *a posteriori* de l'inspection du travail, qui sont renforcées en matière d'apprentissage.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 5 bis (nouveau)

Extension, à titre expérimental, de la mission des médiateurs de l'apprentissage

Objet : Cet article additionnel vise à autoriser l'expérimentation d'un accompagnement du déroulement des contrats d'apprentissage par les médiateurs de l'apprentissage.

La loi de 2005 en faveur des PME¹ a créé, auprès des chambres consulaires, des médiateurs de l'apprentissage dont le rôle est de parvenir à résoudre, par le dialogue, les litiges éventuels entre apprentis et employeurs au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage.

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, leur mission est plus large et comprend un appui aux entreprises et aux apprentis en matière de mise en œuvre de la réglementation. Il n'est pas impossible que, grâce à leur action, le taux de rupture des contrats d'apprentissage n'y soit que de 8 %, alors qu'il est de 24 % à l'échelle nationale.

Tirer partie de cette expérience et développer la prévention des conflits de travail dans le cadre de l'apprentissage pourrait contribuer à assurer une meilleure formation aux apprentis.

Tel est l'objet de cet article additionnel, proposé par le rapporteur.

Toutefois, il ne s'agit pas de faire concurrence à l'inspection de l'apprentissage ou de contourner les prérogatives de l'inspection du travail. Il est donc proposé que cette médiation renforcée se fasse dans le cadre d'une expérimentation, pour une durée de deux ans et géographiquement limitée.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

¹ Article 81 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises

Article 5 ter

(art. L. 6241-12 du code du travail)

**Information préalable des centres de formation d'apprentis
sur la taxe d'apprentissage qui doit leur être affectée**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, précise les obligations qui s'imposent aux entreprises en matière de versement de la taxe d'apprentissage et d'information des CFA sur les montants qu'elles verseront.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article, inséré à l'initiative de la commission des affaires sociales, vise à inciter les entreprises à informer les CFA du montant de la taxe d'apprentissage qu'elles seront amenées à leur verser en application de leurs obligations en la matière.

Les modalités d'application de cette mesure sont renvoyées au pouvoir réglementaire.

II - Le texte adopté par la commission

Cet article souhaite permettre aux CFA d'établir avec plus de précision leur budget prévisionnel, grâce au transfert rapide, sous forme informatique, d'une information des entreprises sur leurs décisions d'affectation de la taxe d'apprentissage dont elles doivent s'acquitter. Il s'agit d'une mesure de simplification technique et d'amélioration du fonctionnement administratif de l'apprentissage.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 6

(art. 230 H du code général des impôts)

**Instauration d'un système de bonus-malus en matière de respect
des obligations d'emploi de salariés en alternance**

Objet : Cet article proposait la réforme de la contribution supplémentaire à l'apprentissage et le relèvement du quota d'embauche d'alternants qui s'impose aux entreprises qui sont redevables de cette taxe.

I - Le dispositif de la proposition de loi

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est une taxe dont doivent s'acquitter les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus

qui comptent, dans leur effectif, un nombre d'alternants inférieur à un seuil de 3 %. Son taux est de 0,1 % de la masse salariale.

Afin d'accélérer le développement de l'alternance, cet article pourrait augmenter le quota de salariés en alternance qu'une entreprise doit respecter pour ne pas être redevable de la CSA, en le passant de 3 % à 4 % de l'effectif annuel moyen.

Il proposait également de transformer la CSA en renforçant son caractère incitatif, par une modulation de son barème en fonction de l'écart par rapport au seuil. Les entreprises aux performances les moins bonnes en la matière seraient plus taxées que celles s'engageant en faveur de l'alternance et verraient leur taux de CSA monter jusqu'à 0,2 % ou 0,3 % de la masse salariale. A l'inverse, celles dépassant les 4 % d'alternants au sein de leur effectif auraient bénéficié du versement d'une prime récompensant leurs efforts.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article a été supprimé à l'Assemblée nationale, car il fait désormais partie du projet de loi de finances rectificative pour 2011 en cours d'examen. Son article 8 reprend le dispositif prévu ici en y ajoutant une mesure, la création d'un compte d'affectation spéciale, qui relève du domaine des lois de finances.

III - Le texte adopté par la commission

La commission a confirmé la suppression de cet article.

Article 6 bis A

(art. L. 5134-28-1 du code du travail)

Validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi

Objet : Cet article, qui ne se trouvait pas dans le texte initial, rappelle les obligations de l'employeur en matière de soutien à la validation des acquis de l'expérience de ses salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est un contrat aidé dans le secteur non-marchand qui a pour objet de « *faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi* » (article L. 5134-20 du code du travail).

Cet article, ajouté en séance publique, complète l'article L. 5134-28-1 du même code relatif à l'obligation qu'ont les employeurs de remettre à leurs salariés en CAE une attestation d'expérience professionnelle. L'employeur devra désormais « *apporter son appui* » à tout salarié souhaitant faire valider les acquis de son expérience afin d'obtenir une qualification professionnelle ou un diplôme.

II - Le texte adopté par la commission

Le code du travail prévoit déjà, à son article L. 5134-22, que dans le cadre de la convention conclue entre le salarié, l'employeur et l'Etat ou, selon le cas, l'Etat ou le conseil général, des actions de validation des acquis de l'expérience peuvent être programmées et prises en charge.

La mesure ici proposée n'apporte donc pas de protection supplémentaire.

Sur la proposition de son rapporteur, votre commission a supprimé cet article.

Article 6 bis B

Remise d'un rapport sur le financement des formations en apprentissage dans le secteur public

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, demande au Gouvernement de remettre au Parlement un rapport sur le financement comparé des formations en apprentissage au sein des collectivités publiques.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Adopté en séance publique à l'initiative, comme le précédent, de Cécile Dumoulin, député des Yvelines, cet article demande au Gouvernement l'établissement, dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, d'un rapport concernant le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

II - Le texte adopté par la commission

En octobre 2009, le député Laurent Hénart a remis au Président de la République un rapport portant sur les moyens de développer les formations en alternance dans le secteur public et présentant des pistes de réflexion à ce sujet. Celles-ci sont, à l'évidence, trop peu développées, puisqu'on enregistre seulement 7 800 entrées en apprentissage dans le public contre 288 000 dans le

secteur marchand¹. Il ne serait donc pas inutile de disposer d'informations plus détaillées à ce sujet, les trois fonctions publiques pouvant servir de levier au développement de l'alternance appelé de ses vœux par le Gouvernement.

Ceci étant, votre commission connaît trop bien le sort réservé, le plus souvent, aux demandes de rapport pour compter avec certitude sur sa remise.

Sur la proposition de son rapporteur, elle a supprimé cet article.

Article 6 bis

(art. L. 332-3-1 (nouveau) du code de l'éducation)

**Création de périodes d'observation en entreprise à destination
des collégiens et lycéens pendant les vacances scolaires**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, ouvre la possibilité, pour les élèves des collèges et lycées, de passer une semaine en entreprise durant leurs vacances scolaires afin de mieux définir leur souhait d'orientation professionnelle.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Afin de permettre aux adolescents, collégiens ou lycéens, de mieux connaître le monde de l'entreprise, cet article crée, en plus de toutes les formes de stages de découverte et d'initiation déjà existantes, des périodes d'observation en entreprise.

Celles-ci devront avoir lieu pendant les vacances scolaires, pour une durée limitée à une semaine. L'élève qui se portera volontaire pour découvrir ainsi une entreprise n'y exercera pas une activité professionnelle : il ne s'agit pas de périodes de formation en milieu professionnel comme il peut déjà en exister dans certaines filières. Le but est ici que les jeunes qui vont à la rencontre de l'entreprise se fassent une idée concrète du monde du travail et de la réalité des métiers qui y sont exercés, afin de contribuer à leur réflexion sur leur avenir et les aider à définir leur projet d'orientation professionnelle.

L'article prévoit également que les chambres consulaires devront, dans le cadre de leurs compétences, apporter un appui à l'organisation de ces périodes.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission n'est pas hostile à cette mesure mais s'interroge sur l'utilité de l'appliquer aux tout jeunes collégiens : un enfant de douze ou treize ans doit-il être plus préoccupé par la définition de son projet professionnel ou par son éveil pédagogique ?

¹ *Dares Analyses n° 10, février 2011.*

Sur proposition de son rapporteur, elle a donc adopté un **amendement** réservant ces périodes d'observation à des élèves faisant déjà preuve de maturité et pour lesquels elles ont une utilité véritable, c'est-à-dire à partir de la classe de quatrième.

Elle a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 ter A (nouveau)
(art. L. 4153-1 du code du travail)

Insertion des périodes de formation dans la liste des exceptions à l'interdiction d'employer des travailleurs de moins de seize ans

Objet : Cet article additionnel opère une coordination juridique afin d'insérer le dispositif créé à l'article précédent dans le code du travail.

L'article L. 4153-1 du code du travail pose le principe général de l'interdiction d'employer des salariés de moins de seize ans. Il en prévoit également plusieurs exceptions. Y sont notamment inclus les différents dispositifs qui permettent aujourd'hui aux collégiens et lycéens des filières générales de découvrir le monde de l'entreprise : les visites d'information et les séquences d'observation, qui sont aujourd'hui obligatoires en classe de troisième. Dans un souci de coordination juridique et sur proposition du rapporteur, cet article y insère une référence aux périodes d'observation créées par l'article 6 *bis* de cette proposition de loi.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 6 ter
(art. L. 332-4 du code de l'éducation)

Parcours de découverte approfondie des métiers et des formations en classe de quatrième et de troisième

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à permettre aux élèves volontaires de bénéficier d'une insertion professionnelle précoce, à travers des stages, tout en poursuivant leurs deux dernières années de scolarité au collège.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Pour développer la connaissance du monde professionnel par les collégiens, cet article propose de nouvelles sections d'études centrées sur la découverte des métiers. Réservées aux élèves des classes de quatrième et de

troisième, elles offriraient à ceux qui se seraient engagés dans cette voie une première formation professionnelle.

Ce nouveau dispositif s'appuie sur des mécanismes déjà existants. C'est le cas notamment des stages chez les professionnels agréés prévus par l'article L. 332-3 du code de l'éducation. Cet article y ajoute la possibilité pour les collégiens de suivre des stages dans des CFA ou des sections d'apprentissage afin d'acquérir une formation. Toutefois, le code de l'éducation prévoit, à l'article précité, que la scolarité aménagée de la sorte doit obligatoirement comporter l'enseignement commun à tous les collégiens. Elle s'inscrit donc bien dans le cadre du collège avec comme objectif la préparation du brevet.

II - Le texte adopté par la commission

Ces dernières années ont vu se multiplier les cursus destinés à mieux mettre en relation élèves et entreprises. Il faut bien évidemment les saluer, car il est nécessaire de permettre aux élèves qui en font la demande et pour qui cela pourrait être bénéfique de pouvoir commencer de manière précoce leur processus d'orientation et de formation professionnelle. Il faut toutefois prendre garde à ce qu'un empilement de ces mesures les rende illisibles, peu cohérentes et, au final, ne leur permette pas de remplir les objectifs qui leur sont assignés.

Ainsi, un parcours de découverte des métiers et des formations a été récemment mis en place à destination de tous les élèves, s'échelonnant de la cinquième à la terminale, rompant ainsi avec l'approche traditionnelle qui veut que les programmes soient spécialisés en fonction de publics spécifiques. Dans ce cadre, les collégiens et lycéens bénéficient chaque année d'enseignements et d'actions éducatives spéciales afin de leur faire découvrir les différentes voies de formation, puis de les aider à préparer leur orientation après leur sortie du système scolaire. Le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), issu de l'article 29 de la loi du 24 novembre 2009¹, permet aux élèves de quinze ans de suivre une formation en alternance dans un CFA pour une durée d'un an maximum afin de parfaire un projet d'entrée en apprentissage.

Le dispositif ici proposé s'inscrit donc dans un mouvement de rapprochement du collège et des formations professionnalisantes dont il constitue l'approfondissement. Il est complémentaire des mesures prises dans ce domaine ces dernières années.

Pour ces raisons, votre commission a adopté cet article sans modification.

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 6 quater
(art. L. 337-3-1 du code de l'éducation)
**Elargissement du champ du dispositif d'initiation
aux métiers en alternance**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à permettre à des jeunes ayant achevé la scolarité du collège à entrer dans le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) sans condition d'âge.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Dans le cadre du Dima, des jeunes de quinze ans ou plus peuvent passer jusqu'à une année en centre de formation d'apprentis pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance, destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

Cet article, inséré à l'initiative de la commission des affaires sociales, poursuit deux objectifs :

- le 1^o apporte une précision rédactionnelle : les jeunes de quinze ans ou plus peuvent entrer dans le Dima, et non seulement ceux qui viennent d'atteindre cet âge, comme une lecture un peu restrictive de l'article pourrait le laisser penser ;

- le 2^o supprime toute exigence d'âge pour les jeunes qui ont achevé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

II - Le texte adopté par la commission

Il est peu probable que l'assouplissement proposé ait une grande portée, en termes de flux d'entrées, dans le Dima, car les jeunes qui achèvent le collège avant l'âge de quinze ans s'orientent rarement vers l'apprentissage. Il n'y a cependant aucun inconvénient à ouvrir cette faculté qui peut se justifier par la volonté de revaloriser l'image de l'apprentissage.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 6 quinquies
(art. L. 6222-1 du code du travail)

Conditions de souscription d'un contrat d'apprentissage avant seize ans

Objet : *Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, modifie les conditions qui peuvent permettre de signer un contrat d'apprentissage avant l'âge de seize ans en l'ouvrant aux élèves ayant suivi une formation dans le cadre du Dima.*

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'article L. 6222-1 du code du travail pose la règle générale selon laquelle « *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* ». Elle n'est toutefois pas absolue : il existe des exceptions à ces deux limites d'âge.

Ainsi, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage dans deux circonstances :

- s'ils ont accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, c'est-à-dire s'ils ont achevé le collège ;

- si, ayant suivi un parcours d'initiation aux métiers, ils sont jugés aptes à poursuivre par l'apprentissage l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences, dans le but d'obtenir une qualification professionnelle (article L. 337-3 du code de l'éducation).

Le présent article apporte deux modifications aux règles actuellement en vigueur : la signature d'un contrat d'apprentissage deviendra possible pour les jeunes âgés d'au moins quinze ans **au cours de l'année civile**. Cela signifie qu'ils pourront le faire dès l'âge de quatorze ans ; les élèves de cet âge ayant terminé leur scolarité au collège pourront signer un contrat d'apprentissage, tout en remplaçant le second cas de figure où l'entrée en apprentissage est autorisée avant seize ans. Il ouvre désormais cette possibilité aux élèves ayant suivi une formation dans le cadre du Dima créé en 2009.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission est soucieuse du respect de l'obligation scolaire entre six et seize ans, inscrite à l'article L. 131-1 du code de l'éducation, qui est le corollaire du droit à l'instruction. Il faut rappeler également que l'article L. 4351-1 du code du travail interdit le travail des mineurs de moins de seize ans, à l'exception notamment « *des mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage* ».

Cet article, qui donne une interprétation plus souple de la condition d'âge pour entrer en apprentissage, résulte d'un amendement déposé par le président de la commission des affaires économiques de l'Assemblée

nationale, et vise à donner une base légale à une circulaire du ministère de l'éducation nationale du 30 mai 1997. Celle-ci autorise les inspecteurs d'académie, à titre dérogatoire, à dispenser de l'obligation scolaire des élèves de moins de quinze ans ayant achevé la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire afin qu'ils puissent conclure un contrat d'apprentissage, à condition qu'ils atteignent l'âge de quinze ans au cours du second semestre de l'année civile.

Cette dérogation, accordée au cas par cas, après examen du dossier de l'élève par les services départementaux de l'éducation nationale, devient désormais le régime de droit commun.

Il s'agit d'éviter que des différences d'appréciation entre académies ne soient source d'inégalité entre élèves, certains étant autorisés à s'engager dans l'apprentissage et d'autres non sur la base d'un examen subjectif. Grâce à cette mesure, les adolescents nés durant les quatre derniers mois de l'année ne seront plus pénalisés à cause de leur date de naissance et n'auront plus à suivre, dans les cas où cela leur est imposé, un trimestre de scolarité supplémentaire dans un établissement d'enseignement général alors qu'ils souhaitent débiter une formation en apprentissage.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 6 sexies

(art. L. 6222-12-1 (nouveau) du code du travail)

**Possibilité pour un jeune souhaitant se former en apprentissage
mais n'ayant pas trouvé d'employeurs de suivre sa formation en CFA
pendant un an au maximum**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, autorise les jeunes qui ne parviennent pas à se faire embaucher en apprentissage d'entamer la formation en CFA correspondant à l'activité souhaitée pour une durée d'un an, contre trois mois aujourd'hui.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Dans l'état actuel du droit, le début de l'apprentissage au sein d'une entreprise doit avoir lieu au plus tard trois mois après le début du cycle du CFA auquel l'apprenti est inscrit (article L. 6222-12 du code du travail). Pour répondre aux difficultés que rencontrent de nombreux jeunes pour trouver un employeur, cet article, introduit en commission par le rapporteur du texte, leur permet de suivre leur formation en CFA tout en continuant à chercher une entreprise pour les accueillir.

A sa demande, l'élève pourra poursuivre sa formation en CFA pendant au plus un an, à condition que celui-ci dispose des capacités d'accueil nécessaires. Le centre de formation serait tenu de proposer à ces jeunes en formation, durant les périodes où les apprentis sont en entreprise, des stages professionnalisants. Toutefois, il est clairement précisé que le fait de bénéficier de cette extension de la formation en CFA ne constitue en aucun cas un obstacle à la conclusion, durant cette période, d'un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans.

II - Le texte adopté par la commission

S'il convient de s'assurer que les liens de l'apprentissage avec l'entreprise ne soient pas coupés et que l'encadrement par un maître d'apprentissage continue à tenir une place centrale dans ce mode de formation, il ne faut pas que les jeunes soient pénalisés et forcés de renoncer à cette voie en raison des difficultés initiales qu'ils peuvent rencontrer pour trouver un employeur.

Cette mesure est le pendant de celles prises pour inciter les entreprises à embaucher plus d'apprentis : la pénurie parfois constatée de places en apprentissage doit également être compensée par un accompagnement et une formation du futur salarié, dans l'attente d'une embauche.

Toutefois, il convient d'en préciser la rédaction afin de s'assurer que le contrat d'apprentissage tienne compte des compétences acquises durant la formation en CFA et les stages en entreprise.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a adopté un **amendement** en ce sens puis **cet article ainsi modifié**.

Article 6 septies A (nouveau)
(art. L. 6325-25 (nouveau) du code du travail)

Ouverture du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs

Objet : Cet article additionnel autorise les particuliers employeurs à conclure des contrats de professionnalisation afin d'assurer une formation à leurs salariés.

Le secteur de l'aide à la personne constitue une source importante d'emplois compte tenu de la demande des familles en matière de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées. Or, on constate des tensions dues aux difficultés de recruter du personnel qualifié.

Adopté à l'initiative de Muguet Dini, présidente de la commission des affaires sociales, cet article additionnel permet précisément aux particuliers employeurs de recourir aux contrats de professionnalisation.

Ils pourront bénéficier d'un accompagnement spécifique, dans des conditions définies par un accord de branche.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 6 septies B (nouveau)
(art. L. 6326-1 et L. 6326-3 (nouveau) du code du travail)
Extension de la préparation opérationnelle à l'emploi

Objet : Cet article additionnel élargit les cas de recours à la préparation opérationnelle à l'emploi à la signature d'un contrat d'apprentissage. Il instaure également une préparation opérationnelle à l'emploi collective.

Créée par la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle précitée, la préparation opérationnelle à l'emploi « 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 » (article L. 6326-1 du code du travail). Aujourd'hui, elle peut être suivie d'un CDI, d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou d'un CDD de douze mois minimum. Adopté à l'initiative de Jean-Claude Carle, précédemment rapporteur de la commission spéciale chargée de l'examen de ce projet de loi en 2009, cet article rajoute à cette liste le contrat d'apprentissage.

La seconde partie de cet article met en place une préparation opérationnelle à l'emploi collective. Il s'agit de la traduction législative d'une mesure prévue à l'article 114 de l'Ani 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. Des formations pourront être dispensées à des groupes de demandeurs d'emploi qui ne disposent pas des compétences nécessaires pour occuper un emploi identifié préalablement. Au vu de l'objectif d'adapter ces personnes aux besoins du marché du travail, le financement pourra être pris en charge par Pôle Emploi ou le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Enfin, pour les demandeurs d'emploi de moins de vingt-six ans, cette formation pourra avoir lieu en CFA. Il s'agit d'offrir une mise à niveau aux « décrocheurs » qui, dès le collège, ont des difficultés scolaires et ne parviennent pas à acquérir les compétences minimales pour s'insérer correctement dans une entreprise. A ces personnes, ceux que les employeurs refusent de prendre en apprentissage car elles ne maîtrisent pas les règles de comportement en société ni les savoirs de base, une remise à niveau en matière

de savoir-être et de savoir-vivre sera offerte pour qu'ensuite elles puissent être acceptées en apprentissage. Cette mesure vise donc un public en difficulté, particulièrement éloigné de l'emploi.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 6 septies C (nouveau)
(art. L. 6324-5-1 (nouveau) du code du travail)
Réforme des périodes de professionnalisation

Objet : Cet article additionnel renforce l'encadrement juridique des périodes de professionnalisation en spécifiant une durée minimale afin qu'elle ne soit plus utilisée pour remplacer des actions qui devraient relever du plan de formation.

A l'initiative de Jean-Claude Carle également, cet article additionnel apporte des précisions quant au régime des périodes de professionnalisation. Il prévoit qu'elles doivent durer, sur douze mois, trente-cinq heures ou plus dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et soixante-dix heures ou plus dans celles de deux-cent cinquante salariés ou plus.

Il prévoit toutefois des exceptions pour des prestations spécifiques, qui disposent de leur cadre juridique propre : le bilan de compétences et la VAE. Enfin, cette durée minimale n'est pas non plus applicable aux périodes de professionnalisation des salariés d'au moins quarante-cinq ans. La période de professionnalisation sera donc recentrée sur son objectif initial, le maintien de l'emploi de salariés en CDI en acquérant une qualification.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 6 septies

(art. L. 6222-22-1 (nouveau) du code du travail)

Faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, permet de modifier, par voie d'avenant, un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel afin de réorienter le jeune vers un certificat d'aptitude professionnel.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

A l'heure actuelle, un jeune qui s'engage dans l'apprentissage doit déterminer, au moment de la signature de son contrat, s'il souhaite effectuer un certificat d'aptitude professionnel (CAP) ou un baccalauréat professionnel.

Cette situation est source de rigidités : un apprenti ayant opté pour le baccalauréat professionnel qui constate que cette formation ne lui convient pas va être tenté de l'abandonner. La mesure proposée, adoptée à l'initiative de la commission des affaires sociales, apporte une souplesse utile, en permettant la signature d'un avenant au contrat d'apprentissage, au terme de la première année du contrat, afin de réorienter le jeune vers un CAP. L'avenant précise le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante.

II - Le texte adopté par la commission

Certaines entreprises hésitent à embaucher un jeune en contrat d'apprentissage en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel car elles sont réticentes à s'engager pour une durée de trois ans. La mesure proposée est de nature à lever ces hésitations puisqu'elle permettra, si l'entrée du jeune en apprentissage ne se révèle pas probante, de le réorienter plus facilement.

A l'initiative de Jean-Claude Carle, la commission a adopté un **amendement** pour adapter véritablement l'apprentissage à ce baccalauréat professionnel réformé en trois ans. Il permet d'offrir plus de souplesse dans la passerelle entre celui-ci et le CAP et de valoriser l'année passée à préparer le baccalauréat professionnel en raccourcissant ensuite la durée du contrat d'apprentissage si le domaine professionnel des deux formations est le même.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 octies

Rapport sur les modalités d'un chèque formation individuel

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, prévoit le dépôt d'un rapport au Parlement, relatif à la mise en œuvre d'un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau d'études du travailleur.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article a été inséré dans le texte par la commission des affaires sociales à l'initiative du député Nouveau centre Francis Vercamer.

Il prévoit que le Gouvernement remet au Parlement, dans un délai d'un an après la promulgation de la loi, un rapport relatif aux modalités de mise en œuvre d'un chèque formation fondé sur un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau de diplôme obtenu.

En séance publique, l'Assemblée nationale a ensuite précisé la rédaction de cet article. Ce n'est plus le « *diplôme obtenu* » qui est visé mais, plus généralement, le « *niveau d'études atteint* » et le crédit de formation est « *disponible sous forme de chèque formation* ».

II - Le texte adopté par la commission

Traditionnellement peu favorable à la multiplication des rapports, votre commission juge cependant que le rapport demandé peut permettre de faire progresser la réflexion sur un sujet d'intérêt majeur. On sait, en effet, que la formation professionnelle tend à profiter davantage aux salariés les mieux formés plutôt qu'à ceux qui sont les moins qualifiés, ce qui est contestable tant du point de vue de la justice sociale que de l'efficacité économique. D'où l'idée, défendue par cet article, d'ouvrir un droit à la formation tout au long de la vie différencié selon le niveau d'études atteint dans le cadre de la formation initiale.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 6 nonies A

**Demande d'un rapport sur le financement des examens organisés en CFA
et sur la possible évolution de leur périodicité**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, demande au Gouvernement un rapport sur les modalités de financement des examens organisés par les CFA et la possibilité de modifier leur périodicité.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Adopté en séance publique, cet article invite le Gouvernement à transmettre au Parlement, avant le 1^{er} octobre 2011, un rapport portant sur :

- l'origine et l'évolution des sources de financement des examens organisés par les CFA ;

- ainsi que sur la façon dont leur périodicité pourrait être aménagée afin de modifier le rythme d'une année en CFA et pouvoir accueillir davantage d'apprentis.

II - Le texte adopté par la commission

Bien que réservée sur l'utilité des demandes de rapport, votre commission estime que les sujets visés ici concernent des points techniques mais déterminants pour le développement futur de l'apprentissage. La question du rythme scolaire en CFA a notamment été soulevée plusieurs fois par les personnes auditionnées par votre rapporteur lors de la préparation de l'examen de cette proposition de loi. Aujourd'hui calqué sur celui du système scolaire, il n'est adapté ni au monde du travail ni aux besoins des apprentis.

Il n'est donc pas inutile d'engager une réflexion sur ce sujet qui, s'il est complexe et concerne de nombreux acteurs, publics comme privés, pourrait aboutir à des évolutions qui rendront l'apprentissage plus attractif pour les jeunes à la recherche d'une formation.

Votre commission a donc adopté cet article sans modification.

TITRE I^{ER} BIS

ENCADREMENT DES STAGES

Article 6 nonies

*(art. L. 612-8, L. 612-9, L. 612-10, L. 612-11, L. 612-12
et L. 612-13 (nouveaux) du code de l'éducation ;
art. L. 1221-13 et L. 2323-83 du code du travail ;
art. 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ;
art. L. 262-4 du code de l'action sociale et des familles ;
art. L. 751-1 du code rural et de la pêche maritime)*

Etablissement d'un cadre législatif visant à limiter les abus auxquels peuvent donner lieu les stages en entreprise et à consacrer les droits des stagiaires

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, inscrit dans la loi les principes fondamentaux qui doivent régir la pratique des stages en entreprise afin qu'ils continuent à tenir une place importante dans la formation des jeunes mais qu'ils ne soient pas utilisés par les entreprises pour remplacer des emplois permanents.

I. - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Le titre I^{er} bis constitue la transposition législative de l'Ani du 7 juin 2011 sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise. Celui-ci a été négocié par les partenaires sociaux à la suite de la mise en œuvre du protocole qui prévoit leur consultation sur les propositions de loi portant notamment sur les relations individuelles du travail et sur le champ emploi - formation professionnelle.

Il réaffirme les règles générales relatives à la conclusion d'une convention de stage, à la durée du stage et aux obligations des entreprises envers leurs stagiaires. Il s'agit d'une avancée majeure dans le processus de moralisation des stages, engagé notamment par l'article 9 de la loi du 31 mars 2006¹ qui rendait la gratification des stages d'une durée supérieure à deux mois obligatoire.

¹ Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances.

Désormais, le régime juridique des stages est renforcé afin que ceux-ci ne puissent plus être utilisés par certaines entreprises pour remplacer des embauches en CDI à temps plein :

- ils doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise d'accueil, le stagiaire et l'établissement d'enseignement dont il est issu. Ils ont obligatoirement lieu dans le cadre d'un cursus pédagogique scolaire ou universitaire ;

- ils sont soumis au principe selon lequel ils ne peuvent avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise ;

- un même stagiaire ne pourra pas effectuer plus de six mois de stage dans la même entreprise dans une année, à l'exception des étudiants décidant d'interrompre momentanément leurs études dans le cadre d'une année de césure ;

- un délai de carence entre deux stages dans un même poste est instauré, égal au tiers de la durée du stage précédent, sauf si celui-ci a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire ;

- tous les stages d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, doivent donner lieu à gratification.

Les stagiaires se voient également reconnaître de nouveaux avantages : ils pourront bénéficier des activités sociales et culturelles gérées notamment par le comité d'entreprise au même titre que les salariés.

Enfin, les entreprises devront améliorer la gestion et le suivi qu'elles font des stagiaires qu'elles accueillent avec l'obligation de créer un registre des conventions de stage indépendant du registre unique du personnel de l'entreprise, pour centraliser les informations disponibles relatives aux stagiaires et aux postes qu'ils occupent, dans des conditions fixées par décret.

II. - Le texte adopté par la commission

Votre commission se réjouit que les partenaires sociaux soient parvenus à s'accorder sur la moralisation des stages et que cette proposition de loi puisse servir de support à sa transposition. Les mesures prévues par cet article, en codifiant au sein du code de l'éducation le régime juridique des stages en entreprise, vont donner une réelle portée à des mesures jusqu'à présent disparates et assez largement ignorées des employeurs, souvent en position de force par rapport aux étudiants pour imposer leurs conditions.

Toutefois, certaines dispositions intéressantes de l'Ani ne sont pas reprises dans le texte. On n'y retrouve pas, notamment, le fait qu'un stage ne peut intervenir avant qu'un tiers des heures de formation prévues en première année ait été dispensé. Il s'agit pourtant d'une idée intéressante, qui permettrait de mettre un terme à la pratique malheureusement trop courante

des inscriptions d'étudiants dans des filières universitaires complaisantes dans le seul but d'obtenir une convention de stage, et sans jamais avoir pour objectif l'obtention d'un diplôme dans ce domaine. Bien qu'il y ait des problèmes de compatibilité avec certaines filières professionnalisantes, il aurait été utile de fixer cette règle générale, quitte à autoriser des dérogations dans des conditions fixées par décret.

Hormis quelques clarifications rédactionnelles, des adaptations avec la réalité des stages réalisés dans le cadre des études supérieures restaient nécessaires. De nombreux établissements intègrent dans leur cursus la possibilité de faire des stages longs, de dix à douze mois. La formation des professions réglementées en comprend également.

Sur la proposition de son rapporteur, la commission a adopté un **amendement** visant à tenir compte de ces situations.

Inscrits dans le cadre d'un cursus pédagogique, les stages sont un excellent moyen de parfaire la formation et une étape clé pour l'insertion dans le monde du travail. Ils ne doivent toutefois plus être cumulés par les étudiants pour répondre aux attentes irréalistes de certains employeurs, ce qui ne fait qu'aggraver la situation de précarité dans laquelle certains d'entre eux vivent.

Votre commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 6 decies

(art. L. 1221-24 du code du travail)

**Prise en compte de la durée du stage dans la période d'essai
en cas d'embauche dans l'entreprise**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, modifie les règles de décompte de la durée du stage dans la période d'essai d'un éventuel contrat de travail conclu après ce stage.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

En l'état actuel du droit, l'article L. 1221-24 du code du travail prévoit que lorsqu'un stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et réalisé dans le cadre de sa dernière année d'études, la durée du stage est soustraite à la période d'essai dans la limite de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Cet article, qui s'inscrit dans le mouvement de revalorisation des stagiaires engagé à l'article précédent, élargit le bénéfice et la portée de cette mesure : celle-ci devient applicable aux embauches réalisées dans les trois mois suivant l'issue du stage, et non plus seulement à celles qui lui sont directement consécutives ; la période d'essai peut être amputée de la totalité

de la durée du stage, si l'embauche pourvoit un emploi qui correspond aux activités précédemment confiées au stagiaire.

II. - Le texte adopté par la commission

Votre commission trouve légitime que la durée d'un stage soit déduite de la période d'essai si l'entreprise décide d'embaucher un jeune qui a déjà travaillé en son sein avec le statut de stagiaire. Celle-ci a, durant cette période, été en mesure de le tester, de découvrir ses capacités de travail et de s'assurer qu'il s'intègre bien dans l'entreprise. Même si l'embauche a lieu dans les trois mois qui suivent la fin du stage et non immédiatement au terme de celui-ci, la situation reste la même et le traitement ne devrait pas être différent.

Il faut également approuver la possibilité d'une déduction intégrale de la durée du stage de la période d'essai quand l'embauche correspond aux activités exercées par le stagiaire. L'Ani utilise une formulation plus restrictive à ce sujet : la déduction intégrale ne serait possible que si l'embauche intervient « *dans une activité professionnelle correspondant aux activités qui ont été confiées au stagiaire, en fonction des objectifs de formation définis dans sa convention de stage* ». Toutefois, malgré la signature d'une convention de stage, aussi précise soit-elle, c'est l'entreprise et non le stagiaire qui décide concrètement quelle sera son affectation. Il est donc possible qu'il ait à exercer des tâches qui ne correspondent pas à celles convenues. Le rapport de force entre l'employeur et le stagiaire est tel que celui-ci n'osera que très rarement critiquer cette décision.

La rédaction proposée par l'Assemblée nationale paraît plus opérationnelle.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 6 undecies

(art. L. 2323-47 et L. 2323-51 du code du travail)

Information du comité d'entreprise sur le recours aux stages

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à prévoir une information périodique du comité d'entreprise sur le recours aux stages dans l'entreprise.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Le 1° de cet article modifie l'article L. 2323-47 du code du travail, relatif au rapport que l'employeur, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, remet chaque année au comité d'entreprise (CE) pour l'informer sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport doit contenir des

informations sur plusieurs thèmes (recours au temps partiel, évolution de l'emploi et des salaires, situation comparée des hommes et des femmes...). Il est proposé d'ajouter à cette énumération une information obligatoire sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires dans l'entreprise.

Le 2° tend à compléter l'article L. 2323-51 du même code. Cet article prévoit que l'employeur, dans les entreprises de plus de trois cents salariés, informe tous les trimestres le CE sur différents sujets : évolution des équipements et des méthodes de production, situation de l'emploi, recours aux CDD ou à l'intérim, etc. Il est ici proposé de compléter cette liste en indiquant que l'information doit porter également sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires dans l'entreprise ainsi que sur les tâches qui leur sont confiées.

II - Le texte adopté par la commission

Cet article, introduit dans le texte à l'initiative de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, vise à transcrire dans la loi des stipulations de l'accord que les partenaires sociaux ont conclu sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise.

Cette mesure d'information du CE devrait contribuer à limiter les abus, hélas encore trop fréquents, dans le recours aux stages.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

TITRE II

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Article 7AA (nouveau)

Entrée en vigueur différée des dispositions du présent titre

Objet : Cet article additionnel repousse au 1^{er} novembre 2011 l'entrée en vigueur des dispositions de ce titre afin de permettre aux partenaires sociaux de poursuivre les négociations qu'ils ont engagées sur les groupements d'employeurs et, le cas échéant, les intégrer dans la loi.

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 juin 2011 pour ouvrir des négociations relatives aux groupements d'employeurs. Ils ont demandé que l'examen des articles de la présente proposition de loi portant sur ce thème soit suspendu. Il est évidemment très important de privilégier le dialogue social. Toutefois, cela fait déjà plus de deux ans, depuis l'examen par l'Assemblée nationale de la proposition de loi du député Jean-Frédéric Poisson visant à faciliter le maintien et la création d'emplois que la réforme des groupements d'employeurs est attendue et que les partenaires sociaux pouvaient s'en saisir.

La solution proposée par cet article additionnel par le rapporteur constitue donc un compromis : s'ils parviennent à un accord d'ici le 1^{er} novembre prochain, les dispositions du présent titre sur lesquelles celui-ci portera ne s'appliqueront pas avant leur adaptation aux conclusions de l'accord. Dans le cas contraire, toutes les mesures entreront en vigueur.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

Article 7 A

(art. L. 1253-9 du code du travail)

**Garantie d'égalité de traitement au bénéfice des salariés
des groupements d'employeurs**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, pose un principe d'égalité de traitement entre les salariés des groupements d'employeurs et ceux de l'entreprise où ils sont mis à disposition.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Cet article, inséré par la commission des affaires sociales, tend à compléter l'article L. 1253-9 du code du travail, qui indique que le contrat de travail conclu avec un groupement d'employeurs est écrit et comporte obligatoirement certaines mentions (conditions d'emploi et de rémunération, liste des utilisateurs potentiels, etc.).

L'article L. 1253-9 serait complété par un nouvel alinéa précisant que le contrat de travail devra garantir l'égalité de traitement entre les salariés du groupement et ceux des entreprises où ils sont mis à disposition.

II - Le texte adopté par la commission

Le principe d'égalité de traitement étant un principe fondateur du droit du travail, votre commission ne voit aucun inconvénient à ce que cette précision soit apportée concernant les salariés des groupements. Cette disposition devrait être assez consensuelle chez les partenaires sociaux.

Elle a adopté cet article sans modification.

Article 7

(art. L. 1253-4 du code du travail)

**Suppression de la limitation du nombre de groupements
auxquels peut appartenir une entreprise**

Objet : Cet article propose de supprimer l'article L. 1253-4 du code du travail qui prévoit qu'un employeur ne peut adhérer, au plus, qu'à deux groupements.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Régis par les articles L. 1253-1 à L. 1253-23 du code du travail, les groupements d'employeurs sont des structures de statut associatif ou coopératif qui emploient des salariés pour les mettre à disposition, à titre non

lucratif, des entreprises ou organismes qui composent le groupement. Ils permettent aux entreprises membres de mutualiser l'embauche d'un salarié qu'elles n'auraient pas eu les moyens d'employer à temps plein.

L'article L. 1253-4 du même code dispose qu'une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements d'employeurs. Il introduit cependant un assouplissement à cette règle : si une même personne physique possède plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou si une même personne morale possède plusieurs établissements juridiquement distincts, cette personne physique ou morale peut alors adhérer à un groupement différent au titre de chacun de ces établissements ou entreprises.

Le présent article tend à supprimer cet article du code du travail, afin que les employeurs soient autorisés à adhérer à un nombre illimité de groupements.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - Le texte adopté par la commission

Initialement, les entreprises ne pouvaient adhérer qu'à un seul groupement d'employeurs. La loi quinquennale pour l'emploi de 1993 a assoupli cette règle en autorisant l'adhésion à deux groupements. Il est à présent proposé de supprimer toute limitation, ce qui permettrait aux entreprises d'adhérer au nombre de groupements de leur choix.

Votre commission est *a priori* favorable à cette proposition, sous réserve d'un éventuel accord des partenaires sociaux, qui est de nature à favoriser le développement des groupements d'employeurs en facilitant l'adhésion des entreprises. L'appartenance d'une entreprise à plusieurs groupements peut lui permettre de trouver plus facilement les compétences qu'elle recherche. En pratique, on peut supposer que les entreprises n'adhéreront toutefois qu'à un nombre réduit de groupements, dans la mesure où le bon fonctionnement d'un groupement d'employeurs implique une coordination entre les entreprises adhérentes qui n'est pas toujours aisée à organiser.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 8

(art. L. 1253-5 du code du travail)

Autorisation donnée aux entreprises de plus de trois cents salariés d'adhérer à un groupement d'employeurs

Objet : Cet article autorise les entreprises de plus de trois cents salariés à adhérer à un groupement d'employeurs.

I - Le dispositif de la proposition de loi

A l'heure actuelle, en vertu de l'article L. 1253-5 du code du travail, une entreprise ou un organisme de plus de trois cents salariés ne peut adhérer à un groupement d'employeurs qu'après avoir conclu, et notifié à l'administration, un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.

Dans sa rédaction initiale, le présent article vise à faciliter l'adhésion de ces entreprises ou organismes, en supprimant cette obligation de négocier un accord préalable et en renvoyant à la négociation nationale interprofessionnelle ou de branche le soin de définir les garanties offertes aux salariés.

Son **paragraphe I** indique en effet que les partenaires sociaux définissent, par voie d'accord national interprofessionnel (Ani) ou d'accord de branche, les garanties que les entreprises ou organismes de plus de trois cents salariés adhérents à un groupement d'employeurs accordent aux salariés desdits groupements.

Puis le **paragraphe II** précise les conséquences juridiques de la conclusion d'un Ani ou d'un accord de branche : l'extension¹ de l'accord aurait pour effet de dispenser les entreprises ou organismes de plus de trois cents salariés, entrant dans son champ d'application, de l'obligation de conclure un accord collectif avant de pouvoir adhérer à un groupement.

Cette conséquence est logique puisqu'un accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'organisme serait redondant avec celui conclu au niveau national interprofessionnel ou au niveau de la branche.

Le paragraphe II prévoit également que l'article L. 1253-5 du code du travail sera abrogé à compter du 1^{er} janvier 2012. Passée cette date, les entreprises ou organismes de plus de trois cents salariés pourront donc adhérer à un groupement d'employeurs sans formalités particulières, même en l'absence d'Ani ou d'accord de branche étendu.

¹ *L'extension d'une convention collective la rend applicable à tous les employeurs compris dans son champ d'application territorial et professionnel ; à défaut, une convention collective n'est obligatoire que pour les membres des organisations signataires de la convention.*

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a considérablement simplifié cet article, puisqu'elle a décidé de supprimer toute obligation de négociation et d'autoriser les entreprises de plus de trois cents salariés à adhérer à un groupement d'employeurs.

Cette modification n'a pas été remise en cause en séance publique.

III - Le texte adopté par la commission

L'objet principal de cet article est de permettre, à terme, aux entreprises et organismes de plus de trois cents salariés d'adhérer, sans condition préalable, à un ou plusieurs groupements d'employeurs.

Cette proposition peut surprendre dans la mesure où les groupements d'employeurs ont été conçus à l'origine pour permettre à des petites entreprises de mutualiser l'embauche de salariés qu'elles ne pourraient employer seules. Une entreprise de plus de trois cents salariés, qui doit à l'évidence être classée dans la catégorie des « grandes entreprises », a-t-elle besoin d'adhérer à un groupement pour satisfaire ses besoins d'embauche ?

La mesure proposée s'inscrit cependant dans le prolongement d'une évolution historique engagée voici maintenant plus de vingt ans. Le seuil d'effectifs retenu pour autoriser l'adhésion à un groupement d'employeurs a en effet été rehaussé à plusieurs reprises : fixé à dix en 1985, il est porté à cent dès 1987 puis à trois cents en 1993 ; en 2000, la deuxième loi Aubry relative à la réduction du temps du travail a assoupli ce seuil d'effectifs en autorisant les entreprises de plus de trois cents salariés à adhérer sous réserve de la conclusion d'un accord collectif.

Dans son avis du 27 novembre 2002¹, le Conseil économique et social (CES) soulignait que « *la participation de grandes structures à un groupement peut présenter un intérêt pour les petites entreprises adhérentes à ce groupement. En effet, leur taille constitue un vivier de ressources plus facilement mobilisables permettant de construire des emplois à temps plein en complétant les contrats à temps partiel ; elle permet également aux petites entreprises de s'attacher certaines compétences auxquelles, seules, elles n'auraient pas eu recours* ». En conséquence, le CES recommandait qu'une réflexion soit engagée sur le seuil d'effectifs et que des mesures de suivi et de contrôle soient mises en place pour s'assurer de la bonne utilisation du dispositif.

La mesure proposée mettrait fin à toute différence de traitement entre les entreprises selon leur taille et apporterait une réelle simplification, favorable au développement des groupements d'employeurs.

¹ Avis adopté par le CES au cours de sa séance du 27 novembre 2002, p. 11-12.

Votre commission propose d'adopter cette mesure en l'état, étant entendu que cette question pourra être réexaminée à la lumière d'un éventuel accord entre les partenaires sociaux.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 8 bis

(art. L. 1253-11 du code du travail)

**Elargissement du champ des accords spécifiques
entre les organisations professionnelles représentant les groupements
d'employeurs et celles des salariés**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, élargit le champ dans lequel les organisations professionnelles représentatives des groupements d'employeurs peuvent conclure des accords collectifs avec les syndicats représentatifs de salariés.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Dans sa rédaction actuelle, l'article L. 1253-11 du code du travail prévoit que les organisations professionnelles représentatives des groupements d'employeurs et les syndicats peuvent conclure des accords collectifs portant « sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés » des groupements.

Cet article, inséré par la commission des affaires sociales, propose de supprimer la référence à ces trois thèmes de négociation, de manière à en élargir le champ. Les organisations parties à la négociation pourraient ainsi conclure des accords portant sur les matières de leur choix.

Il convient de préciser que les groupements d'employeurs sont couverts, en tout état de cause, par les conventions et accords collectifs applicables dans leur secteur d'activité. Les accords spécifiques aux groupements d'employeurs qui sont visés à cet article s'appliquent sans préjudice de conventions ou accords collectifs et ont donc vocation à compléter, le cas échéant, ces conventions et accords sans s'y substituer.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 9

(art. L. 1253-8 du code du travail)

Responsabilité financière des membres d'un groupement d'employeurs

Objet : Cet article prévoit que les statuts du groupement déterminent selon quelles modalités les dettes qu'il a contractées à l'égard de ses salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires sont réparties entre ses membres.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Actuellement, selon les termes de l'article L. 1253-8 du code du travail, « *les membres du groupement sont solidairement responsables à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires* ».

La notion de responsabilité solidaire est définie à l'article 1200 du code civil : « *il y a solidarité de la part des débiteurs, lorsqu'ils sont obligés à une même chose, de manière que chacun puisse être contraint pour la totalité, et que le paiement fait par un seul libère les autres envers le créancier* ». Concrètement, si un groupement n'est pas en mesure de rémunérer un de ses salariés, en raison de la défaillance d'une des entreprises adhérentes, le salarié pourra réclamer le paiement de la totalité des sommes qui lui sont dues auprès de n'importe laquelle des autres entreprises membres du groupement, même si elle n'a jamais eu recours à ses services.

L'article 9 de la proposition de loi soumet une nouvelle rédaction de l'article L. 1253-8 du code du travail : il renvoie aux statuts du groupement le soin de fixer les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires entre les membres du groupement.

Comme toute association, un groupement d'employeurs obéit à des règles de fonctionnement définies par ses statuts. Ceux-ci sont rédigés par les membres fondateurs du groupement et peuvent ensuite être modifiés en assemblée générale.

Dans ce cadre, cet article confère à la règle de responsabilité solidaire un rôle subsidiaire : elle ne s'appliquerait que dans le silence des statuts.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a souhaité clarifier la rédaction de cet article. L'article L. 1253-8 du code du travail serait maintenu dans sa rédaction actuelle mais complété d'un nouvel alinéa précisant que, à titre dérogatoire, les statuts du groupement peuvent prévoir des règles de

répartition des dettes entre les membres du groupement, opposables aux créances et reposant sur des critères objectifs.

Cette modification n'a pas été remise en cause en séance publique.

III - Le texte adopté par la commission

Votre commission comprend les raisons qui conduisent à procéder à l'aménagement proposé.

La règle de responsabilité solidaire présente l'avantage d'offrir une solide garantie au salarié : si une seule des entreprises membres du groupement est solvable, il obtiendra en effet le remboursement de ses créances.

Elle constitue cependant un frein important au développement des groupements d'employeurs, des petites entreprises pouvant redouter de devoir s'acquitter de sommes correspondant à des heures de travail dont elles n'ont pas bénéficié. Comme le notait Thomas Chaudron dans le rapport qu'il a remis, en février 2009, au ministre du travail de l'époque, Brice Hortefeux, *« pour beaucoup de chefs d'entreprise, devoir assumer financièrement les errements d'un de leurs pairs, qu'ils ne connaissent pas forcément et avec lequel ils n'ont aucune relation commerciale, est un risque qu'ils refusent de prendre »*¹.

Dans l'avis précité, le CES suggérait, en conséquence, de *« tempérer, pour chacune des entreprises, sa part de responsabilité solidaire, par exemple, en fonction du nombre d'heures de mise à disposition de personnels, dans la mesure où le recours aux besoins de chaque entreprise diffère selon les besoins de chaque entreprise »*. Thomas Chaudron a proposé lui aussi de répartir les dettes en proportion du niveau d'utilisation du groupement par chaque entreprise.

La proposition de loi prévoit de laisser aux membres du groupement la liberté de définir les modalités de répartition de la dette qui leur paraissent les plus appropriées. Cette solution a le mérite de la souplesse et permettra de fixer des règles qui correspondent à la réalité de chaque groupement.

Sous le bénéfice de ces observations, votre commission a adopté cet article sans modification.

¹ « Les tiers employeurs ou comment conjuguer compétitivité et responsabilité dans la France du XXI^e siècle », rapport à Brice Hortefeux, ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, par Thomas Chaudron, février 2009, p. 7.

Article 9 bis A

(art. L. 1253-8 du code du travail)

Règles spécifiques de responsabilité financière pour les collectivités territoriales membres d'un groupement d'employeur

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, autorise les statuts d'un groupement d'employeurs à prévoir des modalités d'application spécifiques pour la solidarité financière qui s'exerce en son sein au bénéfice des collectivités territoriales qui en sont membres.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'article L. 1253-8 du code du travail dispose que les membres d'un groupement d'employeurs sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations sociales. Or, l'article 9 de la présente proposition de loi prévoit d'introduire une exception à ce principe général en disposant que : *« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »*

Dans ce contexte, il convient de s'assurer que les entreprises membres, au côté d'une collectivité territoriale, d'un groupement d'employeurs ne puissent reporter leurs charges sur celle-ci, qui ne présente pas de risque de défaut de paiement.

C'est ce que se propose de faire le présent article, qui offre une faculté, et non une obligation, aux groupements d'employeurs, à charge pour les collectivités territoriales de décider si elles souhaitent se la voir appliquer.

II - Le texte adopté par la commission

Dans le cadre de la réforme du régime de la responsabilité financière au sein des groupements d'employeurs, l'introduction d'un mécanisme protecteur pour les finances des collectivités locales est tout à fait louable. Cela pourrait rendre cette forme d'organisation de l'emploi plus attractive pour elles.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 9 bis

(art. L. 1253-12 du code du travail)

Clarification de l'organisation de l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, précise que si le groupement d'employeurs met à disposition un apprenti, il appartient à l'entreprise utilisatrice d'assurer l'exercice de la mission de maître d'apprentissage.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Afin que les groupements puissent contribuer au développement de l'apprentissage, cet article, inséré par la commission des affaires sociales, vise à lever une incertitude juridique. Il précise qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice d'assurer l'exercice de la mission de maître d'apprentissage en cas de mise à disposition d'un apprenti.

II - Le texte adopté par la commission

Certains groupements d'employeurs, parmi les plus importants, sont déjà engagés dans des actions de qualification sur la base de conventions passées avec les collectivités publiques.

On peut donc tout à fait imaginer que des groupements s'engagent sur la voie de l'apprentissage avec leurs entreprises utilisatrices. Dans cette perspective, la clarification apportée est la bienvenue.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 10

(art. L. 1253-20 du code du travail)

Assouplissement des règles encadrant l'utilisation par une collectivité territoriale des services d'un groupement d'employeurs

Objet : Cet article supprime de nombreuses restrictions qui pèsent aujourd'hui sur l'usage que peuvent faire les collectivités territoriales des groupements d'employeurs afin de faciliter leur développement.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Cet article opère une simplification de grande ampleur des règles auxquelles sont soumises les relations économiques entre groupements d'employeurs et collectivités territoriales. Leur logique en est inversée : on

passé d'une autorisation restreinte, limitée à quelques domaines d'activité, à une autorisation de principe sous une seule condition.

- Actuellement, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent adhérer à un groupement d'employeurs depuis que l'article 59 de la loi du 23 février 2005 relative aux territoires ruraux¹ les y a autorisés. Ainsi, selon l'article L. 1253-19 du code du travail, ce droit leur est reconnu, dans le but de favoriser le développement de l'emploi sur un territoire, à condition qu'elles ne constituent pas plus de la moitié des membres du groupement.

Toutefois, les missions confiées aux salariés d'un groupement mis à disposition d'une collectivité sont limitées dans leur nature et dans leur durée (article L. 1253-20 du même code) :

- elles portent exclusivement sur un service public industriel et commercial, environnemental ou sur l'entretien des espaces verts ou des espaces publics ;

- elles ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement et le temps consacré par chaque salarié du groupement aux travaux effectués pour le compte des collectivités adhérentes ne peut dépasser un mi-temps.

- Cet article propose de supprimer les restrictions pesant sur la nature de l'activité exercée par le salarié. Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 1253-20 ne maintiendrait qu'une seule limite : les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité ne pourront pas constituer **l'activité principale du groupement**.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission s'inquiète de la façon dont cet article fait disparaître la plupart des restrictions portant sur les relations entre groupements d'employeurs et collectivités territoriales afin de les rapprocher du droit commun. Les collectivités territoriales ne sont pourtant pas des acteurs économiques comme les autres et des règles spécifiques, notamment en matière d'emploi, s'imposent à elles.

Si la suppression des interdictions portant sur les tâches effectuées par le salarié mis à disposition sont souhaitables et peuvent permettre la constitution d'un nouveau vivier de main d'œuvre spécialisée pour les collectivités, la modification des règles concernant la part de l'activité du groupement que constitue le service aux collectivités suscite des interrogations. Il sera désormais possible de leur mettre à disposition des salariés à temps plein, tant que cela ne constitue pas l'activité principale du groupement. Le double verrou que constituent les règles en vigueur jusqu'à aujourd'hui, c'est-à-dire que ces activités ne doivent ni constituer l'activité

¹ Loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative aux territoires ruraux.

principale des salariés du groupement ni, pour chaque salarié, dépasser un mi-temps, est remplacé par un simple cadenas beaucoup plus fragile. Peut être aurait-il fallu rechercher un juste milieu, qui permette de répondre aux besoins des collectivités tout en assurant une bonne articulation avec les obligations qui pèsent sur elles en application du statut de la fonction publique territoriale¹.

Aussi, sur la proposition de son rapporteur, la **commission a adopté un amendement** visant à rétablir la limite horaire du mi-temps, **puis cet article ainsi modifié.**

Article 10 bis

(art. L. 5212-14 du code du travail)

Prise en compte des salariés mis à disposition d'une entreprise par un groupement d'employeurs pour le calcul du respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, vise à encadrer la pratique administrative actuelle du calcul de l'obligation d'emplois de travailleurs handicapés lors de la mise à disposition par un groupement d'employeurs.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

En application de l'article L. 5212-2 du code du travail, tout employeur de plus de vingt salariés est tenu d'employer, à hauteur d'au moins 6 % de son effectif, des travailleurs handicapés.

Toutefois, après un changement de l'interprétation faite des textes en 2010², la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a considéré que les groupements d'employeurs devaient être assimilés à des entreprises extérieures mettant à disposition du personnel. Les salariés qu'ils fournissent aux entreprises qui en sont membres doivent donc être comptabilisés selon les critères de droit commun de l'article L. 1111-2 du code du travail relatif au calcul des effectifs d'une entreprise.

Trois conditions cumulatives sont donc nécessaires pour que le salarié soit comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice. Il doit :

- y travailler depuis au moins un an ;
- être présent dans l'entreprise au jour du décompte ;

¹ Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

² Question écrite n° 12 111 de Jean-Luc Fichet, JO Sénat 18 février 2010, p. 365 ; réponse du secrétariat d'Etat chargé de l'emploi, JO Sénat 19 août 2010, p. 2130.

- ne pas remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Ces critères ne correspondent que rarement à la réalité de l'emploi fourni par un groupement d'employeurs. Cela est d'autant plus discriminant à leur égard qu'avant ce revirement de la définition du groupement d'employeurs par la DGEFP existait une tolérance envers les salariés mis à disposition, qui étaient comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice. Plusieurs groupements d'employeurs avaient tiré parti de cette interprétation en s'engageant dans le recrutement de travailleurs handicapés et en convaincant les entreprises de faire appel à eux grâce aux avantages qu'elles pourraient en retirer.

Cet article, résultat d'un amendement déposé en séance par le rapporteur pour avis sur ce texte, propose de corriger cette situation. Il modifie l'article L. 5212-14 du code du travail, qui porte sur le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, en y précisant que « *les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise* ». Elles seront désormais comptabilisées à due proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission approuve l'adoption de cet article susceptible de favoriser l'emploi des personnes handicapées. De nombreuses entreprises ont malheureusement démontré qu'elles préféreraient s'acquitter d'une contribution annuelle et de pénalités plutôt que d'opérer les aménagements limités qui seraient nécessaires dans leur organisation du travail pour accueillir des travailleurs handicapés.

Elles disposent désormais d'une incitation supplémentaire pour remplir leurs obligations en la matière. De plus, les efforts de certains groupements d'employeurs pour sensibiliser leurs membres à cette problématique seront récompensés. Grâce à la coopération qui règne au sein des groupements d'employeurs, les comportements vertueux vont être encouragés et la cause des personnes handicapées pourra enfin progresser.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 10 ter (nouveau)

(art. L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail)

Modification du régime juridique du prêt de main d'œuvre

Objet : Cet article additionnel vise à mieux définir les conditions dans lesquelles peut s'exercer le prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

L'article L. 8241-1 du code du travail dispose que, en dehors des exceptions qu'il fixe limitativement, « *toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre est interdite* ». Toutefois, selon l'article L. 8142-2 du même code, « *les autorisations de prêt de main d'œuvre à but non lucratif sont autorisées* ». A l'heure actuelle, celui-ci reste muet sur ses modalités d'application, les droits des salariés ou encore les conséquences juridiques de la mise à disposition. C'est ce que propose de faire le présent article additionnel, présenté par le rapporteur, afin d'offrir un cadre juridique solide à cette pratique qui a révélé son utilité durant la crise tout l'encadrant de telle sorte qu'elle ne puisse affecter négativement les droits ou la carrière des salariés.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

TITRE III

CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

Article 11

*(art. L. 1233-65, L. 1233-66, L. 1233-67, L. 1233-68, L. 1233-69
et L. 1233-70 du code du travail)*

Création et encadrement juridique du contrat de sécurisation professionnelle

Objet : Cet article pose les bases du contrat de sécurisation professionnelle, destiné à faciliter le reclassement et le retour rapide vers l'emploi des personnes licenciées pour motif économique des entreprises de moins de mille salariés.

I - Le dispositif de la proposition de loi

En vertu de l'article L. 1233-71 du code du travail, ne bénéficient d'un congé de reclassement que les personnes licenciées pour motif économique dans les entreprises de mille salariés et plus.

Deux dispositifs coexistent aujourd'hui pour celles de moins de mille salariés : la convention de reclassement personnalisé (CRP) et le contrat de transition professionnelle (CTP). Par un Ani du 31 mai 2011¹, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord pour remplacer ces deux mesures en les fusionnant en un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le présent article fixe le cadre légal dans lequel cet accord, qui définit les caractéristiques du CSP, s'applique.

• Les objectifs du CSP

Le CSP porte sur « *l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi* ». Remplaçant les articles relatifs à la CRP, les nouvelles dispositions lui fixent un champ d'application plus large, mieux à même de répondre aux besoins de licenciés économiques et de leur permettre de surmonter les difficultés qu'ils pourraient rencontrer durant leur processus de reclassement.

¹ *Accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle.*

Il tire les leçons de l'évaluation du CTP et des faiblesses parfois observées sur la CRP¹, en ouvrant le CSP sur la création ou la reprise d'entreprise. Il en détaille également les étapes de démarrage (positionnement, évaluation des compétences), qui doivent conduire à la définition d'un projet professionnel solide et réfléchi. Enfin, la prise en compte des réalités économiques locales est explicitement mentionnée, seul moyen d'assurer l'adéquation entre les efforts de reconversion consentis par la personne en recherche d'emploi et les besoins des entreprises.

Succession ordonnée de plusieurs étapes complémentaires devant conduire à l'emploi, le CSP combine mesures d'accompagnement et d'aide à la réorientation professionnelle avec une formation et des périodes de travail. Par comparaison avec la CRP, l'offre de services et les moyens offerts au bénéficiaire sont donc renforcés.

• La conclusion du CSP et ses effets

Proposer le CSP aux salariés qui vont faire l'objet d'un licenciement pour motif économique constituera une obligation pour l'employeur. A défaut, il devra verser une contribution égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés. Il s'agit de l'extension d'une mesure qui existait déjà dans le cadre du CTP, un employeur ne le proposant pas à son employé étant alors redevable d'une contribution égale à un mois de salaire.

L'adhésion du salarié au CSP, « *emporte rupture du contrat de travail* ». Il s'agit d'une évolution sémantique importante par rapport à l'expression retenue pour la CRP et le CTP et selon laquelle le contrat de travail « *est réputé rompu du commun accord des parties* » lorsque le salarié l'accepte. Celle-ci a pour but, selon ses promoteurs, de clarifier la jurisprudence complexe que la Cour de Cassation a progressivement développée concernant les effets de l'accord du salarié à propos de la CRP sur la rupture du contrat de travail². Elle semble néanmoins lui donner la faculté d'apprécier le motif de la rupture et éventuellement de le remettre en cause. A compter de ce moment, le salarié dispose de douze mois pour contester la rupture du contrat de travail ou la validité de son motif.

• Les conséquences financières de cette rupture

Sans préavis ni, de manière générale, d'indemnité de préavis, la rupture donne lieu au versement de l'indemnité légale de licenciement et à celui d'éventuelles indemnités conventionnelles. Toutefois, comme c'était déjà le cas pour le CTP et la CRP, le salarié peut percevoir une partie de son indemnité de préavis si celle-ci était d'un montant supérieur à la contribution que doivent apporter les employeurs au financement du CSP : en pratique, si

¹ Voir notamment le rapport de Philippe Dole, *Le contrat de transition professionnelle et la convention de reclassement personnalisée : évaluation d'une approche systémique de l'accompagnement pour le retour durable à l'emploi des personnes licenciées pour motif économique*, Igas RM2010-063P, mai 2010.

² Rapport AN n° 3519 de Gérard Cherpion, p. 133.

elle est supérieure à trois mois de salaires, il percevra la fraction excédant ce montant.

Enfin, le bénéficiaire du CSP ne peut donner droit à l'utilisation de son droit individuel à la formation (Dif). Les droits acquis en la matière et non utilisés au moment de la rupture du contrat de travail sont consacrés au financement des mesures du CSP, dans la limite des plafonds légaux (vingt heures par an et cent vingt heures sur six ans), et sont doublés.

Dans ce cadre, le bénéficiaire du CSP est, pendant l'exécution de son contrat, détenteur du statut de stagiaire de la formation professionnelle, comme c'était déjà le cas avec le CTP et la CRP. Il se distingue donc des demandeurs d'emplois et bénéficie, en application de l'article L. 6342-1 du code du travail, d'une affiliation obligatoire à un régime de sécurité sociale

Toutefois, les périodes de travail qu'il peut réaliser donnent lieu à la suspension provisoire du contrat, qui reprend ensuite jusqu'à son terme.

• **Un dispositif à l'encadrement avant tout conventionnel**

Le nouvel article L. 1233-68 du code du travail renvoie à la négociation interprofessionnelle pour définir les modalités de mise en œuvre du CSP, comme cela était déjà le cas pour la CRP. Il précise simplement les dix points que l'accord négocié doit obligatoirement aborder, sans préjuger du souhait des partenaires sociaux de négocier sur d'autres aspects complémentaires :

- les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, qui sont de deux ans pour la CRP alors que le CTP n'en fixe pas ;

- les formalités et les délais de réponse concernant l'adhésion au CSP ;

- la durée du CSP et les conditions dans lesquelles son bénéficiaire peut effectuer des périodes de travail. Actuellement, CTP et CRP durent douze mois ;

- le contenu des mesures d'accompagnement, de formation et d'aide à la reconversion ainsi que leurs modalités de financement et de mise en œuvre par les organismes liés au service public de l'emploi ;

- les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le CSP, c'est-à-dire la possibilité de poursuivre plus tard, après un retour en entreprise, des formations longues débutées dans le cadre de ce contrat ;

- les conditions dans lesquelles un CSP pourra être repris après sa suspension par une reprise d'emploi ;

- les obligations du titulaire du CSP et les sanctions pouvant être prises contre lui en cas de leur non-respect et allant jusqu'à la rupture du contrat ;

- le montant de l'allocation qu'il percevra et les conditions dans lesquelles elle peut être suspendue, interrompue ou cumulée avec d'autres prestations sociales de remplacement. CTP et CRP donnent droit au versement pendant douze mois d'une allocation de transition professionnelle ou d'une allocation spécifique de reclassement égale à 80 % du salaire brut moyen perçu avant la conclusion du contrat ;

- les modalités selon lesquelles les règles d'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du CSP, en particulier l'imputation de la durée du contrat sur le droit au versement de l'allocation d'assurance chômage ;

- la participation de l'Unedic et des employeurs au financement des aides et formations dispensées dans le cadre du CSP.

• **Le financement et le pilotage du CSP**

Les obligations financières des différents acteurs seront précisées au futur article L. 1233-69 du code du travail.

Les employeurs sont mis à contribution par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis et doivent également reverser le montant des droits du salarié non utilisés au titre du Dif.

L'implication des acteurs de la formation professionnelle constitue une innovation par rapport aux dispositions législatives actuellement en vigueur concernant la CRP. Les Opcva, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ainsi que les régions, qui sont compétentes en matière de formation professionnelle, pourront contribuer au financement des mesures de formation prescrites dans le cadre d'un CSP.

La mise en œuvre du CSP, son suivi et son évaluation sont réalisés dans le cadre défini par une convention pluriannuelle entre l'Etat et les partenaires sociaux. Un pilotage de proximité, plus réactif et d'une meilleure efficacité qu'une supervision uniforme au niveau central, associant les représentants territoriaux de l'Etat aux partenaires sociaux, pourra être défini par cette convention. De même, celle-ci devra fixer les modalités de désignation des opérateurs chargés de fournir les prestations offertes par le CSP.

Enfin, le financement national du nouveau dispositif fera l'objet d'une convention pluriannuelle entre l'Etat et l'Unedic.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté, en séance publique, un amendement portant obligation de conclure annuellement une annexe financière afin d'avoir une meilleure visibilité sur l'évolution du coût du CSP et la participation comparée de tous les financeurs. En l'absence de telles conventions, il appartient au pouvoir réglementaire de prendre les mesures par décret en Conseil d'Etat. Elle a également précisé que le bénéfice du CSP doit être proposé par l'employeur à chaque salarié lors de l'entretien préalable au

licenciement ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du personnel.

III - Le texte adopté par la commission

Par un Ani du 31 mai 2011, les partenaires sociaux sont d'ores et déjà, convenus des mesures nécessaires à la mise en place du CSP et des principes qui vont le régir. Votre commission se réjouit de cet accord et de l'avancée sociale qu'il constitue pour les personnes que les transformations économiques forcent à se reconvertir, souvent après une longue carrière. Ce contrat de sécurisation professionnelle démontre également que les politiques publiques de l'emploi françaises se soucient sérieusement, et pas seulement dans le cadre d'expérimentations, des problématiques de continuité et de transition professionnelles.

Il n'était plus possible que deux dispositifs similaires, au même objectif, visant les mêmes publics mais ne s'appliquant pas sur les mêmes parties du territoire, puissent perdurer sans avoir le même pilotage : le CTP dépend de l'État alors que la CRP relève de l'assurance chômage. Il n'y a donc pas la même qualité de service de la part de ceux chargés de le mettre en œuvre, ce qui était source d'inégalités de traitement selon la localisation géographique de la personne licenciée pour motif économique. Leur financement se faisait selon des modalités différentes, et ils n'étaient pas à la charge des mêmes financeurs. Les opérateurs n'étaient pas harmonisés, l'Afpa à travers sa filiale Transitio CTP étant chargé du CTP dans les bassins d'emploi dans lesquels il était expérimenté dès sa création, Pôle Emploi gérant la CRP et le CTP dans les autres lieux où il était mis en œuvre. Le CTP a expiré le 31 mars dernier, et le dernier avenant à la convention créatrice de la CRP la prolonge jusqu'au 31 juillet prochain. Il est donc urgent de mettre en œuvre le dispositif qui doit leur succéder puisse être mis en œuvre.

Sur proposition de son rapporteur, votre commission a apporté **plusieurs modifications**. Certaines sont de nature rédactionnelle, une est de nature plus substantielle : elle transpose plus fidèlement l'Ani en ce qui concerne le montant du versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis que l'employeur doit verser pour financer le CSP. Conformément à cet accord, dans le cas où celle-ci est supérieure à trois mois de salaire, la fraction excédant ce montant doit être versée au salarié.

La commission a adopté cet article ainsi modifié.

Article 11 bis
(art. L. 1233-72-1 (nouveau) du code du travail)

Aménagement du congé de reclassement

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, autorise les titulaires du contrat de reclassement à effectuer des périodes de travail intercalaires.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Le titulaire d'un CTP peut accomplir, pendant la durée de son contrat, des périodes de travail dites intercalaires : il travaille, en contrat à durée déterminée ou en intérim, chez un employeur, ce qui lui permet d'acquérir de l'expérience professionnelle, puis retrouve le cadre protecteur du CTP à l'issue de cette période. La même faculté est ouverte dans le cadre du CSP.

Il est proposé d'insérer dans le code du travail un nouvel article L. 1233-72-1 prévoyant que les personnes en congé de reclassement pourront également effectuer de telles périodes de travail intercalaires.

Il convient de rappeler que le congé de reclassement est proposé, dans les entreprises d'au moins mille salariés, à ceux dont le licenciement économique est envisagé. Il permet au salarié de bénéficier d'actions de formation et de l'appui d'une cellule d'accompagnement pour le retour à l'emploi. Le congé de reclassement s'inscrit donc dans la même logique de sécurisation des parcours professionnels que le CSP.

Pendant les périodes de travail, le congé de reclassement serait suspendu. Les périodes de travail ne pourraient être effectuées au service de particuliers employeurs. Elles seraient accomplies dans le cadre d'un CDD, renouvelable une fois, ou d'une mission d'intérim. Au terme de la période de travail, le congé de reclassement reprendrait, sans que sa durée puisse excéder le terme initialement prévu.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission est favorable à cette mesure de mise en cohérence du régime du congé de reclassement avec celui de la CSP, dans la mesure où ces périodes de travail intercalaires se sont révélées être un outil utile pour le retour à l'emploi des titulaires de ces contrats.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 11 ter

**Extension expérimentale des mesures d'accompagnement
prévues par le contrat de sécurisation professionnelle aux salariés
en fin de contrat à durée déterminée, de mission de travail temporaire
ou de contrat de chantier**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, prévoit de rendre accessible, dans le cadre d'une expérimentation de trois ans, les dispositifs d'accompagnement renforcé et d'aide au retour à l'emploi offerts aux titulaires d'un contrat de sécurisation professionnelle à certains publics en fin de contrat de travail.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'Ani du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) prévoit, à son article 4, qu'à titre expérimental, « *le CSP pourra être ouvert aux demandeurs d'emploi en fin de CDD, en fin de mission d'interim ou en fin de contrat de chantier [...] sur un bassin d'emploi donné* ». Un budget de 2 à 3 millions d'euros doit y être consacré. L'article 11 *ter* donne un fondement dans la loi à cette mesure.

Il dispose qu'un accord conclu entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés, et agréé par les pouvoirs publics, peut organiser cette expérimentation et les bassins d'emploi dans lesquels elle a lieu. Les personnes concernées pourraient alors bénéficier de mesures, accompagnement vers l'emploi, périodes de formation et périodes de travail habituellement destinées aux licenciés économiques ayant bénéficié d'un CSP.

Enfin, une évaluation de ce dispositif doit être prévue dès l'origine. Elle sera communiquée au Parlement.

II - Le texte adopté par la commission

Votre commission est favorable à cette mesure, qui traduit l'engagement des partenaires sociaux et de l'Etat à s'occuper des publics dont la situation dans l'emploi est précaire. Il faudra toutefois s'assurer que ce dispositif soit correctement piloté et articulé avec la récente expérimentation du contrat d'accompagnement renforcé (Car). La cible de ce contrat est la même que celle prévue à cet article : les anciens bénéficiaires d'un CDD ou d'un contrat de travail intérimaire. Les mesures proposées sont également identiques : accompagnement, périodes de formation et périodes de travail. Il a été proposé entre le 1^{er} janvier et le 21 juin 2011 dans six bassins d'emplois : Douai, Montbéliard, Mulhouse, Les Mureaux-Poissy, Saint-Dié et la vallée de l'Arve. Il serait regrettable que deux dispositifs similaires cohabitent alors que

le CSP est justement la traduction d'une volonté de simplification des différentes mesures d'accompagnements des demandeurs d'emploi.

Sous ces réserves, la commission a adopté cet article sans modification.

Article 12

(art. L. 6341-1 du code du travail ; art. L. 131-2, L. 135-2, L. 142-2, L. 213-1, L. 311-5, L. 351-3 et L. 412-8 du code de la sécurité sociale ; ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006)

Coordination et mesures transitoires

Objet : Cet article a pour objet, d'une part, de modifier, par coordination, diverses références dans les codes du travail et de la sécurité sociale, d'autre part, de définir les dispositions applicables pendant la période de transition qui précédera l'application effective du nouveau contrat de sécurisation professionnelle.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Le **paragraphe I** de cet article modifie le code du travail : diverses dispositions faisant référence à la convention de reclassement personnalisé (CRP) doivent être modifiées pour renvoyer désormais au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Ces modifications portent sur :

- l'article L. 6323-19 du code du travail, relatif aux mentions qui doivent figurer dans la lettre de licenciement ;

- l'article L. 6341-1 du même code, lequel dispose que Pôle emploi peut être amené à verser les allocations dues à certains stagiaires de la formation professionnelle, notamment dans le cadre du dispositif de la convention de reclassement personnalisé.

Le **paragraphe II** apporte ensuite des modifications analogues au code de la sécurité sociale. Sont visés les articles :

- L. 131-2, lequel pose le principe du prélèvement d'une cotisation d'assurance maladie sur différents revenus dits de remplacement ;

- L. 135-2 et L. 351-3, afin que les périodes passées en contrat de sécurisation professionnelle soient validées pour l'acquisition de droits à retraite, comme c'est le cas actuellement pour celles passées en CRP-CTP ;

- L. 311-5, pour que les bénéficiaires du CSP soient couverts par l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès ;

- L. 412-8, relatif à la couverture par la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale ;

- L. 142-2 et L. 213-1, qui concernent les modalités de recouvrement de la contribution due à titre de pénalité par les employeurs qui auront omis de proposer le contrat de sécurisation professionnelle à un salarié éligible et du versement dû par les employeurs au titre de l'indemnité légale de préavis et des droits Dif résiduels des salariés ayant accepté ce contrat.

Le **paragraphe III** contient des dispositions à caractère transitoire :

- les personnes dont la CRP ou le CTP est en cours au moment de l'entrée en vigueur du CSP pourront choisir soit d'aller jusqu'au terme de leur CRP ou CTP soit d'opter pour l'application du nouveau dispositif de la CSP ;

- de manière à sécuriser juridiquement des pratiques existantes, il est proposé d'autoriser explicitement les Opca qui reçoivent les contributions des entreprises au titre du financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du Dif, ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) à contribuer au financement des formations des bénéficiaires de la CRP et du CTP.

Enfin, le **paragraphe IV** prévoit l'abrogation au 31 décembre 2012 de l'ordonnance ayant institué le CTP.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

La commission des affaires sociales a adopté deux amendements de coordination : l'un (paragraphe I *bis*) modifie une disposition non abrogée de l'ancien code du travail, relative au rôle du mandataire en cas de liquidation judiciaire, l'autre (paragraphe II *bis*) prévoit une mesure transitoire avant le transfert aux Urssaf du recouvrement des pénalités dues par les employeurs en cas de non-proposition du CSP.

Elle a aussi adopté un amendement de précision, qui précise que les dispositions relatives à la CRP et au CTP continueront à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des mesures d'application, réglementaires et conventionnelles, relatives à la CSP. Cette règle vaut sous réserve des stipulations de l'accord conclu par les partenaires sociaux sur la CRP, qui prévoit, dans sa rédaction actuelle, qu'elle s'applique jusqu'au 31 juillet 2011.

Elle a enfin adopté deux amendements rédactionnels.

En séance, l'Assemblée nationale n'a pas remis en cause ces modifications et a adopté trois autres amendements rédactionnels ou de précision.

III - Le texte adopté par la commission

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 12 bis (nouveau)
(art. 2 bis (nouveau) de la loi du 1^{er} juillet 1901)

Droit de créer une association pour les mineurs de seize ans révolus

Objet : Cet article additionnel vise à mettre un terme à une ambiguïté juridique et autorise explicitement les mineurs de seize ans et plus à constituer une association.

L'article 2 de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association dispose que « *les associations pourront se former librement, sans autorisation préalable* ». Aucune condition d'âge n'est associée à ce droit. Toutefois, dans le silence des textes, la pratique peut varier et certains mineurs de seize ans se voient parfois refuser le droit de constituer une association. La jurisprudence, administrative comme judiciaire, est pourtant claire sur ce point : la loi de 1901 n'ayant pas prévu de contrôle *a priori* de l'âge des personnes demandant à créer une association, le récépissé de déclaration de création doit leur être délivré. L'incapacité énoncé à l'article 1124 du code civil n'est pas absolue et ne vaut que pour les actes de disposition.

C'est pour ces raisons qu'il convient d'inciter les jeunes à s'engager dans la vie associative, lieu d'apprentissage de la citoyenneté, en résumant clairement les droits dont ils disposent. Une fois l'association constituée, ils pourront, avec l'accord écrit de leur représentant, accomplir tous les actes utiles à son administration. Les actes de disposition, c'est-à-dire ceux qui modifient la composition du patrimoine (emprunt, apport financier ou encore vente d'un immeuble), sont les seuls qui leur sont interdits.

Tel est l'objet du présent article additionnel adopté sur proposition d'Isabelle Debré, Jean-Pierre Fourcade, Philippe Dominati, Catherine Troendle, Robert del Picchia, Catherine Dumas, Bernadette Dupont, Brigitte Bout, Colette Mélot, Catherine Deroche, Paul Blanc, Alain Gournac, Jacques Gautier, Marc Laménie et Janine Rozier.

Votre commission a adopté cet article additionnel ainsi rédigé.

TITRE IV

(DIVISION ET INTITULÉ SUPPRIMÉS)

Article 13 **Partage de la valeur ajoutée**

Objet : Cet article avait pour objet de relancer le débat sur le partage de la valeur ajoutée entre les salariés et les actionnaires

I - Le dispositif de la proposition de loi

Le présent article rendait obligatoire, dans son **paragraphe I**, l'information des comités d'entreprise à propos de leur politique en matière d'attribution de dividendes aux salariés et aux associés. Son **paragraphe II** prévoyait le dépôt par le Gouvernement d'un rapport concernant la répartition des dividendes des entreprises entre ces deux groupes.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

L'article a été supprimé lors de l'examen du texte par la commission des affaires sociales, car ce sujet est désormais traité par le projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2011 en cours d'examen. L'article 1^{er} de ce texte impose aux sociétés commerciales de cinquante salariés et plus le versement obligatoire d'une prime lorsque les dividendes attribués aux actionnaires ou associés sont en augmentation par rapport à la moyenne des deux exercices précédents.

III - Le texte adopté par la commission

La commission a confirmé la suppression de cet article.

Article 13 bis

(art. L. 3123-8 du code du travail)

**Assouplissement des modalités d'augmentation temporaire
des horaires contractuels des salariés à temps partiel**

Objet : Cet article, qui ne figurait pas dans le texte initial, offre la possibilité aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement leur durée de travail par le biais d'un avenant à leur contrat de travail.

I - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

En application de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel ou à temps complet d'une entreprise qui souhaitent passer d'un régime horaire à l'autre sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur vœu.

Le présent article permet aux salariés à temps partiel qui souhaitent une durée contractuelle de travail plus longue de conclure avec leur employeur un avenant à leur contrat prévoyant une augmentation temporaire de celle-ci.

Ce nouveau régime devra obligatoirement être encadré par un accord collectif préalable qui en détaillera les règles d'usage, en particulier les cas où il sera possible d'y recourir et les garanties dont bénéficieront les salariés.

II - Le texte adopté par la commission

Cet article a pour objectif, d'éviter à une entreprise de conclure des CDD ou de faire appel au travail temporaire en cas de surcroît provisoire d'activité tout en répondant au souhait d'un salarié, s'il n'est économiquement pas possible de transformer un CDI à temps partiel en CDI à temps plein.

Votre commission a adopté cet article sans modification.

Article 14

Gage

Objet : Cet article constituait le gage de la proposition de loi.

I - Le dispositif de la proposition de loi

Les charges et pertes de recettes résultant de l'application des dispositions de la proposition de loi devaient, comme il est souvent d'usage, être compensées par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

II - Le texte adopté par l'Assemblée nationale

Le Gouvernement ayant décidé de lever le gage, cet article a été supprimé en commission à son initiative.

III - Le texte adopté par la commission

Votre commission a confirmé la suppression de cet article.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

Réunie le **mercredi 22 juin 2011**, sous la **présidence de Muguette Dini, présidente**, la commission procède à l'**examen du rapport de Sylvie Desmarescaux sur la proposition de loi n° 651 (2010-2011)**, adoptée par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée, pour le **développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels**.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Permettez-moi tout d'abord de saluer la présence de notre collègue Jean-Claude Carle, qui a présidé la mission d'information de 2007 relative à la formation professionnelle dont j'ai été membre.

Cette proposition de loi relative au développement de l'alternance et à la sécurisation des parcours professionnels prolonge notre discussion de la semaine dernière sur l'article 8 du projet de loi de finances rectificative pour 2011 relatif à la réforme de la taxe d'apprentissage. Nous en venons aujourd'hui aux principales mesures législatives traduisant le plan annoncé par le Président de la République en faveur des jeunes suivant une formation en alternance, l'objectif étant d'atteindre le seuil de 800 000 jeunes en alternance en 2015. Ce texte propose des réponses simples et efficaces aux difficultés que peuvent rencontrer de nombreux jeunes pour accéder à l'emploi et certains employeurs pour recruter.

Depuis son dépôt à l'Assemblée nationale au mois d'avril, il a connu plusieurs évolutions importantes. Son article 6, le bonus-malus sur l'apprentissage, a ainsi été intégré à l'article 8 du projet de loi de finances rectificative. Ses deux derniers articles, consacrés au partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, figurent maintenant dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale rectificative pour 2011 que nous examinerons prochainement. En outre, saisis en application du protocole de consultation sur les propositions de loi touchant au domaine social, les partenaires sociaux ont conclu deux accords nationaux interprofessionnels (Ani) qui sont venus enrichir le texte initial. Surtout, le dispositif d'ensemble a considérablement évolué, puisqu'il est passé de douze à trente-neuf articles qu'il est assez difficile d'ordonner clairement.

J'ai retenu quatre thématiques principales, dont la première concerne le développement de l'alternance. Cette proposition de loi présente un ensemble de mesures en faveur des 600 000 jeunes qui suivent aujourd'hui une formation en alternance et qui, espérons-le, seront demain encore plus nombreux à le faire. Sans doute avons-nous tous, élus locaux, été un jour ou

l'autre appelés à l'aide par des jeunes de nos départements qui ne parvenaient pas à trouver de place en apprentissage. J'ai moi-même, hier encore, reçu l'appel d'un jeune homme qui ne parvient pas à trouver de maître d'apprentissage dans le domaine de la maintenance informatique.

Le texte doit leur apporter des solutions concrètes : nouvelles possibilités de formation en CFA pendant qu'ils continuent leur recherche ; mise en place de passerelles pour ceux qui souhaiteraient changer de formation en cours de route et se réorienter vers un bac professionnel ou vers un CAP. L'alternance constitue une vraie réponse à la précarité grandissante qui touche certains jeunes, bien plus exposés aux effets des crises que nous ne l'étions à leur âge. C'est pourquoi cette proposition de loi s'attache à rendre l'apprentissage plus attractif et mieux valorisé.

Contrairement à ce qui a pu être dit ici ou là, elle n'envisage aucunement d'ouvrir l'apprentissage à quatorze ans - un débat que nous avons déjà eu par le passé. En revanche, elle souhaite revaloriser le statut de l'apprenti en créant une carte « étudiant des métiers » qui lui accordera les mêmes avantages, économiques, sociaux et culturels, que la carte d'étudiant. Je vous proposerai, d'ailleurs, de réserver son attribution aux seuls apprentis et de ne pas l'étendre aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation, comme cela a été voté à l'Assemblée nationale.

L'apprentissage ne se développera pas sans la coopération complète des entreprises. Pour y parvenir, le texte propose de l'ouvrir à de nouveaux secteurs économiques qui en ont fait activement la demande : le travail temporaire et les activités saisonnières. Un jeune s'engageant avec eux dans l'apprentissage en retirera un avantage comparatif sur le marché du travail.

L'apprentissage ne se développera pas non plus sans les personnes dévouées, passionnées et prêtes à transmettre leur savoir faire, que sont les maîtres d'apprentissage. Les branches devront négocier sur les moyens de valoriser leur engagement.

Pour alléger certaines contraintes administratives, les formalités relatives à l'enregistrement d'un contrat d'apprentissage seront dématérialisées, et les contrôles redondants supprimés.

Au gré des débats et dans l'enthousiasme du vote, ont été adoptées des mesures qui relèvent plutôt du gadget, comme la création d'une labellisation des entreprises « alternantes », qui ne me paraît guère convaincante et que je vous proposerai de supprimer.

Ce sont plutôt les initiatives locales, concrètes, qui doivent être valorisées. Si elles présentent des résultats satisfaisants, pourquoi ne pas les expérimenter à plus grande échelle ? C'est pourquoi je vous proposerai un amendement visant à élargir temporairement les missions des médiateurs de l'apprentissage, pour tirer partie de l'expérience de l'Alsace-Moselle - souvent citée en exemple - où, par leur action préventive, ils maintiennent le

taux de rupture des contrats d'apprentissage à 8 % contre 24 % à l'échelle nationale.

Il faut aussi donner le goût de l'entreprise aux jeunes et mieux leur faire découvrir les métiers exercés dans leur région. Le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima), que nous avons créé dans la loi sur la formation professionnelle de 2009, est ici renforcé pour les jeunes qui souhaitent, à la fin du collège ou au début du lycée, se familiariser avec le milieu de l'entreprise et le mode de fonctionnement de l'apprentissage.

Deuxième thématique : l'encadrement des stages. En application de l'Ani du 7 juin dernier sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprise, des mesures viennent compléter celles déjà adoptées dans la loi « Egalité des chances », notamment à l'initiative du sénateur Jean-Pierre Godefroy. Elles sont ici renforcées dans un secteur où les abus sont nombreux, ce qui contribue à la précarisation des étudiants : durée maximale de stage de six mois par an ; encadrement pédagogique obligatoire et délai de carence entre deux stages.

Excellent moyen de parfaire une formation, les stages sont une étape clé pour l'insertion dans le monde du travail. Ils seront désormais mieux reconnus : les stagiaires accéderont, au même titre que les salariés, aux activités sociales et culturelles de l'entreprise et la durée du stage sera mieux prise en compte dans la période d'essai en cas d'embauche. Plusieurs de mes amendements vous proposeront de parfaire le dispositif.

Troisième thématique, l'aide aux personnes victimes d'un licenciement économique. Destiné à encadrer leur parcours de retour à l'emploi et à leur permettre, par une formation longue et des périodes de travail, de se reconvertir professionnellement, le nouveau contrat de sécurisation professionnelle (CSP) réalise la fusion de deux dispositifs existants, le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisée (CRP), qui coexistent difficilement : le CTP, piloté par l'Etat, s'applique aux bassins géographiques les plus touchés par le chômage et en situation économique et sociale défavorable ; la CRP, dispositif promu par les partenaires sociaux, est disponible sur l'ensemble du territoire mais dans une optique de retour rapide à l'emploi. Du fait de querelles internes, le pilotage et les méthodes employées dans ces deux dispositifs n'ont jamais été harmonisés. Les conseillers de Pôle emploi, chargés principalement de la mise en œuvre de la CRP, n'ont eu ni la formation nécessaire ni l'incitation suffisante pour exploiter le potentiel qu'offre un accompagnement de long terme centré sur l'orientation et la formation.

Pour répondre aux critiques, la fusion des deux dispositifs dans le CSP s'opère sur la base de mesures qui ont fait leurs preuves : l'accent est mis sur le pilotage territorial du futur dispositif, qui a fait le succès du CTP lorsqu'il repose sur des acteurs locaux inventifs et compétents, comme j'ai pu en auditionner. Le lien avec le tissu économique local sera essentiel pour

identifier les métiers vers lesquels orienter la reconversion des bénéficiaires du CSP.

Le 31 mai dernier, les partenaires sociaux ont conclu un Ani pour définir les modalités de mise en œuvre du CSP. Bien que cet accord en lui-même ne soit pas l'objet de notre texte, on peut relever que le CSP sera ouvert aux salariés à partir d'un an d'ancienneté, contre deux ans pour la CRP ; qu'il donnera droit au versement d'une allocation équivalente à 80 % du salaire brut ; surtout, qu'il posera les bases d'une expérimentation de cette forme nouvelle d'accompagnement auprès des publics précaires, ceux qui ne bénéficient d'aucune sécurité dans le marché du travail, qu'ils soient en fin de CDD ou en intérim.

Quatrième thématique, enfin : les groupements d'employeurs. Créés en 1985, ces groupements par lesquels des entreprises adhérentes forment entre elles une association loi de 1901 permettant la mise à disposition non lucrative de salariés travaillant à temps partagé représentent aujourd'hui 23 000 emplois. Cette formule a pour intérêt d'offrir des emplois stables tout en répondant à un besoin temporaire de main-d'œuvre des entreprises : les petites entreprises peuvent notamment partager de cette manière des techniciens qualifiés, un comptable par exemple ; les plus grandes, quant à elles, peuvent développer par ce biais une coopération avec les autres acteurs économiques locaux.

La proposition de loi simplifie les modalités d'adhésion et les règles de responsabilité financière applicables. Cela devrait encourager les entreprises à considérer le groupement comme le moyen de s'adapter aux variations de l'activité tout en protégeant leurs travailleurs et non pas, comme le craignent certains, être facteur de précarisation des salariés.

Je m'arrêterai un instant sur les relations entre groupements d'employeurs et collectivités territoriales, car celles-ci ne sont pas des acteurs économiques comme les autres. Elles tiennent de leur statut des responsabilités spécifiques : les besoins temporaires de main-d'œuvre pour des travaux d'entretien peuvent ainsi être satisfaits en faisant appel à des entreprises d'insertion. L'Assemblée nationale ayant assoupli certaines règles, je vous proposerai un amendement pour assurer le respect des principes de fonctionnement de la fonction publique territoriale.

La proposition de loi permet aussi de faire des groupements d'employeurs de véritables vecteurs de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : grâce aux modalités de calcul de l'obligation d'emploi de 6 % de l'effectif qu'elle propose, les personnes handicapées mises à disposition par le groupement seront décomptées dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

Toutes ces mesures me paraissent utiles. Cependant, les partenaires sociaux ayant ouvert, la semaine dernière, une négociation interprofessionnelle sur le thème des groupements d'employeurs, je vous proposerai de reporter l'entrée en vigueur de ces dispositions au 1^{er} novembre

prochain, afin de laisser son temps à la négociation. Si les partenaires sociaux parviennent à un accord d'ici là, la loi en tiendra compte, mais il ne faudrait pas que l'intervention du législateur soit entravée par des négociations qui pourraient ne jamais aboutir. Cela fait déjà plus de deux ans que la réforme des groupements d'employeurs est attendue, il est grand temps d'agir.

Pour conclure, ce texte n'a pas la prétention de proposer des solutions miracle aux problèmes de formation des jeunes ou de développement de l'emploi. Mais il présente de nombreuses mesures pragmatiques, à mettre en œuvre sans délai et susceptibles d'amorcer une dynamique de croissance de l'emploi.

Je regrette néanmoins la précipitation avec laquelle nous l'examinons, dans des délais beaucoup trop courts pour mener une réflexion d'ensemble approfondie. Faisons donc en sorte d'aboutir au meilleur texte possible, en pensant à tous nos jeunes en recherche de stage ou d'apprentissage.

Muguette Dini, présidente. - *Je vous remercie de ce rapport, préparé dans des conditions tendues. L'Assemblée nationale ne l'a adopté formellement qu'hier après-midi et son examen en séance publique commencera lundi 27 juin prochain.*

Ronan Kerdraon. - *Le travail du rapporteur, dont je salue la conviction, n'a pas dû être facilité, en effet, par la précipitation qui marque l'examen de ce texte. Son vote a été engagé à l'Assemblée nationale hier à 16 heures 40 et il a été adopté à 16 heures 56, tandis que la date limite pour le dépôt des amendements dans notre commission était fixée à 17 heures...*

Nous sommes tous favorables à la lutte contre le chômage comme au développement de l'emploi et, par conséquent, tant à la mise en place d'une forme d'alternance de qualité qu'à la sécurisation des parcours professionnels. Mais notre sentiment général sur ce texte est qu'il ne vise guère qu'à répondre au récent discours du Président de la République, en même temps qu'il allège la réglementation sur l'alternance et les groupements d'employeurs, aux fins de flexibilité. Il est loin, en tout état de cause, de constituer l'alpha et l'oméga de l'emploi des jeunes. D'ailleurs, lorsque l'on recrute un jeune, et on le sait, dans nos collectivités, ce n'est pas par commisération mais bien parce qu'il fait l'affaire et que les conditions s'y prêtent.

Notre rapporteur qualifie certaines dispositions de gadgets, je la suis, même si certaines procèdent d'une bonne idée de départ. Ainsi, la carte d'étudiant des métiers peut apparaître séduisante, mais pourquoi pas une carte d'étudiant tout court, ouvrant les mêmes facilités ? De même, l'idée du service dématérialisé est intéressante, néanmoins l'orientation aura toujours besoin de moyens humains. Les groupements d'employeurs ? Le parti socialiste en est à l'origine, pour l'agriculture. Mais comment faire coexister dans une même entreprise des salariés issus de plusieurs groupements d'employeurs ? La question reste ici posée.

Le texte, enfin, reste muet sur les régions, alors que la mission de créer des places en apprentissage leur est assignée et qu'elles jouent leur rôle dans les centres de formation d'apprentis. Mais il est vrai que nous sommes à trois cents jours des présidentielles...

Isabelle Debré. - *On n'a pas fini de l'entendre !*

Annie David. - *Les conditions de travail qui nous sont faites sont, il est vrai, ubuesques. J'admire votre capacité à nous présenter un rapport sur ce texte qui, en passant de douze à trente-neuf articles, est devenu un fourre-tout destiné à répondre à des annonces présidentielles. Tout cela n'est guère respectueux du travail des parlementaires et de leurs équipes.*

Sur le fond, je déplore la confusion entretenue entre deux réalités différentes, l'alternance et l'apprentissage, si bien que l'on ne sait jamais à quoi l'on se réfère. Les passerelles ? J'y suis favorable au sein de l'éducation nationale, pour permettre aux jeunes de se réorienter, mais j'aimerais plus de précisions. Comment un apprenti charpentier pourra-t-il changer d'orientation ?

Je ne suis pas favorable à ouvrir l'apprentissage - ou l'alternance, encore une fois, le texte n'est pas clair - au secteur du travail temporaire, qui n'offre pas la continuité nécessaire. La chose est un peu différente pour le travail saisonnier, qui constitue la réalité de certains métiers.

N'oublions pas que le taux de rupture des contrats d'apprentissage est de 24 % au niveau national. On n'en tient pas compte lorsque l'on évoque les 80 % d'apprentis qui trouvent un emploi au terme de leur apprentissage. Je remercie notre rapporteur d'avoir eu l'honnêteté de le rappeler.

Les articles relatifs aux stagiaires, et notamment la prise en compte de l'ancienneté, sont positifs ; ils vont dans le sens de la proposition de loi Godefroy que nous avons examinée pour la repousser voici quelque temps.

Sur les groupements d'employeurs, je suis, en revanche, très réservée. C'est à une dérégulation que l'on procède. Ces groupements avaient été mis en place pour répondre à des besoins spécifiques, dans l'agriculture ou le secteur forestier par exemple. Ils étaient utiles dans les régions où les emplois saisonniers sont nombreux. Désormais, ils seront ouverts aux grands groupes, de même qu'aux collectivités - en ce qui concerne ces dernières, vous nous annoncez un amendement, nous l'attendons.

Je sais que les partenaires sociaux se sont déclarés favorables au CSP, mais j'avoue ne pas comprendre.

Isabelle Debré. - *C'est la flexisécurité.*

Annie David. - *Les salariés qui perdent leur emploi à la suite d'un licenciement économique se trouveront pris dans un carcan, sans possibilité de choisir leur orientation. A titre personnel, je ne suis pas favorable à ces contrats.*

Claude Jeannerot. - *Je crois savoir que les propositions de loi qui concernent le secteur du travail et de la vie sociale doivent désormais d'abord faire l'objet de négociation entre les partenaires sociaux. Or, sur ce texte, j'ai le sentiment confus qu'on a agi avec désinvolture : tout s'est fait dans la précipitation. Je comprends qu'il y ait urgence à permettre aux jeunes d'entrer dans des parcours en alternance, mais enfin...*

Catherine Deroche. - *Merci à notre rapporteur d'avoir su travailler dans des conditions si contraintes. Il est vrai que dans le catalogue des mesures que porte ce texte, il en est de plus anecdotiques que d'autres. Mais l'objectif est bien d'aider les jeunes à trouver un stage ou une formation en alternance, et la mobilité a aussi ses vertus.*

Oui au développement de l'alternance, oui à l'encadrement des stages, oui au CSP, solution dont je suis persuadée qu'elle portera ses fruits, au terme d'une phase d'adaptation. En revanche, je m'inquiète de l'annonce d'un amendement sur l'ouverture des groupements d'employeurs aux collectivités locales, qui ont besoin d'un peu de souplesse. La rigidité du statut de la fonction publique dessert parfois les collectivités comme les salariés.

Catherine Procaccia. - *Merci de ce rapport très clair sur un texte touffu, dans lequel je vois beaucoup d'éléments positifs, que vos amendements amélioreront encore. Je me suis beaucoup impliquée, depuis un an, dans la question des stages, et me réjouis par conséquent des mesures proposées, qui vont même au-delà des préconisations de l'Ani. Je regrette cependant que rien ne soit prévu pour réguler l'activité, fort lucrative, d'officines qui ne font rien d'autre que vendre 1 000 à 1 500 euros des stages et de l'alternance en proposant des pseudo-diplômes. J'avais posé, à ce sujet, une question d'actualité ; j'espère que nos débats permettront d'avancer.*

Les mesures relatives à l'alternance ne sont pas nées d'un discours du président Sarkozy. L'alternance est une véritable voie vers l'emploi, et je puis dire, pour avoir participé depuis l'automne à bien des réunions avec les ministères concernés, que son développement répond à une volonté partagée.

La carte d'étudiant annoncée est promise depuis trois ans. Avec Jean Claude Carle, nous l'avions voulue lorsque nous travaillions sur la formation professionnelle : rien n'est arrivé. J'espère que le projet aboutira ici.

Un dernier mot, enfin, pour dire que je regrette la façon dont ont été intégrées in extremis à ce texte des dispositions signées il y a quinze jours dans l'Ani.

Ronan Kerdraon. - *La loi les avalise.*

Catherine Procaccia. - *J'ai dit que j'approuvais les mesures encadrant les stages, mais je trouve choquant que le texte soumis à l'examen de notre commission ne reprenne pas toutes les dispositions concernées. C'est ainsi que celles relatives au bonus-malus ont été intégrées dans la loi de finances rectificative, de sorte que les partenaires sociaux, qui connaissent mon souci du dialogue, n'ont pas manqué de me faire part de leurs regrets.*

Sur les groupements d'employeurs, je ne partage pas l'avis de mes collègues de l'opposition. J'ai visité, il y a quelques années, dans le cadre de l'institut national du droit du travail, certaines de ces associations, et j'ai pu voir combien elles méritaient d'être mieux organisées, mieux intégrées dans le droit du travail, pour favoriser l'emploi, au bénéfice des salariés.

Gisèle Printz. - *Ce texte comporte de bonnes choses, mais je regrette ses silences. Comment seront pris en compte les problèmes d'hébergement et de transport des jeunes au service de deux employeurs ? Rien n'est dit. Rien non plus sur la cotisation des apprentis aux régimes de retraite. De même, le texte est muet sur les régions, pourtant en charge de la formation professionnelle. Quid de la rémunération des stages ? Son faible montant, 417 euros, ne justifierait-il pas que les stages soient rémunérés lorsqu'ils durent au moins un mois, au lieu de la durée supérieure à deux mois actuellement exigée ? Je m'élève, enfin, contre la mention, persistante, des apprentis de quatorze ans.*

Jean-Louis Lorrain. - *J'ai connu les affres du rapporteur trop récemment pour ne pas savoir combien la tâche est ardue. L'Alsace-Moselle, donnée en exemple, a un rapport particulier aux corporations - charpentiers, ramoneurs, métiers de bouche. Envisagez-vous, lorsque vous évoquez les missions des médiateurs, d'améliorer leurs relations avec les chambres des métiers ?*

Les collectivités ont encore des efforts à faire quant à l'accueil des apprentis : le texte est-il fait pour faciliter l'apprentissage et des regroupements d'écoles sont-ils envisagés ?

Claude Jeannerot. - *Qu'il n'y ait pas de malentendu avec Mme Proccacia. Pour m'être impliqué, comme elle, dans les discussions sur la loi du 24 novembre 2009, je sais que le processus est engagé depuis longtemps. Mais je m'interroge sur la méthode. Ces dispositions concernent la vie de l'entreprise : n'eût-il pas été préférable, de la part du législateur, de s'effacer d'abord devant les partenaires sociaux ? En l'espèce, je considère que nous sommes allés trop loin, et trop vite.*

Catherine Deroche. - *Je suis membre du conseil régional des Pays-de-Loire, où je me trouvais pas plus tard que lundi, et puis témoigner d'une certaine mauvaise volonté face aux initiatives gouvernementales. Sur l'apprentissage, seules deux régions, dont l'Alsace, ont signé une convention avec l'Etat. Chez nous, les négociations sont rompues. Je regrette la permanence de telles tensions sur un sujet aussi brûlant : les régions pourraient faire un pas en faveur des jeunes !*

Annie David. - *Je m'inquiète de la référence qui a été faite au quota de travailleurs handicapés. Le recours à un groupement d'employeurs déchargera-t-il l'entreprise de l'obligation d'emploi à la hauteur de 6 % de ses effectifs ?*

Ronan Kerdraon. - *J'indique à Mme Deroche que lorsque l'Etat met 1 euro pour l'apprentissage, les régions en mettent, en moyenne, 1,25.*

Isabelle Debré. - *Je suis très heureuse de voir allégées les contraintes administratives dont se plaignent beaucoup de chefs d'entreprise, en matière d'apprentissage, comme en beaucoup d'autres. Une question sur la carte d'étudiant des métiers : ouvrira-t-elle des avantages sur les transports ?*

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Les dispositions de cette proposition de loi sont issues d'une volonté partagée.*

La carte d'étudiant a un précédent, la carte d'apprenti mise en place par la loi Borloo, qui n'a pas eu le succès escompté. Des négociations seront bien entendu conduites pour les transports, de même que pour le cinéma... En matière d'hébergement, il y a déjà une prise en charge par les branches ; une convention a également été signée avec le centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) et le grand emprunt consacre l'un de ses volets à la réhabilitation et à la construction de logements étudiants. Mêmes avantages pour la restauration, avec l'accès aux restos-U ; ceci étant, le problème reste posé dans les campagnes.

Les discussions avec les partenaires sociaux ont été brèves, mais en ce qui concerne les groupements d'employeurs, elles ne datent pas d'hier. C'est avec la proposition de loi Poisson qu'elles avaient commencé. Les négociations ont repris, lundi dernier, et c'est bien la raison pour laquelle mon amendement prévoit de reporter la date d'entrée en vigueur de ces dispositions, dans l'espoir qu'interviendra un accord.

Les groupements d'employeurs sont une bonne solution pour les petites entreprises. Pour ce qui concerne les collectivités territoriales, j'ai mis, par amendement, un bémol, considérant qu'il est préférable de les voir faire appel aux entreprises d'insertion.

Les médiateurs de l'apprentissage travaillent déjà, monsieur Lorrain, auprès des chambres des métiers.

Les régions ? Je ne conteste pas les chiffres de M. Kerdraon, mais reconnaissons que l'opposition au Gouvernement n'y est pas toujours constructive et que la volonté de travailler de concert ne s'y manifeste guère.

Le sujet des travailleurs handicapés me tient à cœur. La situation, aujourd'hui, n'est pas claire, puisqu'ils sont comptabilisés deux fois : au titre du groupement d'employeurs et au titre de l'entreprise où ils sont employés. Il est, à mon sens, normal que les salariés des groupements, qui auront les mêmes avantages que ceux de l'entreprise où ils travailleront, soient comptabilisés dans l'effectif de celle-ci pour évaluer le respect de la règle du quota de 6 %.

Muguette Dini, présidente. - *Il s'agit, en somme, de faire en sorte qu'ils ne soient pas comptés deux fois.*

Annie David. - Ce qui signifie néanmoins que le quota sera de 6 % pour les deux employeurs, au lieu de 12 %.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Les groupements ne sont pas employeurs : ce sont des associations loi de 1901 qui ne comptent que quelques permanents.

Isabelle Pasquet. - Nous ne voudrions pas que via les groupements, les entreprises se trouvent déchargées de leurs obligations ou exonérées du paiement de la taxe pour non-respect du quota.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Le personnel handicapé mis à disposition sera comptabilisé dans l'entreprise où il travaillera, je m'assurerai de cette disposition.

Je partage l'avis d'Isabelle Debré sur la nécessité d'alléger les contraintes. C'est d'ailleurs dans ce souci que j'ai déposé un amendement visant à la suppression de la labellisation : simple pour les grandes entreprises, elle le sera moins pour les petites, au risque de les pénaliser dans les appels d'offre.

Sur les passerelles, enfin, Jean-Claude Carle a déposé des amendements qu'il présentera lui-même dans un instant.

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Article additionnel après l'article 1^{er}

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Certains CFA refusaient de délivrer la carte apprenti créée en 2005 ; mon amendement n° 1 évite que cela se reproduise pour la carte d'étudiant des métiers.

L'amendement n° 1 est adopté et devient un article additionnel.

Article 1^{er} bis

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - L'amendement n° 2 vise à exclure du bénéfice de la carte d'étudiant des métiers les titulaires d'un contrat de professionnalisation, qui relèvent de la formation continue et non de l'apprentissage.

Les amendements identiques de suppression n°s 2 et 26 sont adoptés ; l'article 1er bis est supprimé.

Les articles 2 et 2 bis sont adoptés sans modification.

Article 2 ter

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Mon amendement n° 3 vise à supprimer le label, qui crée une complexité administrative peu opportune. J'ajoute que la multiplication de labels dévalorise la pratique.

Catherine Procaccia. - Un gadget...

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Les PME seraient défavorisées.

L'amendement de suppression n° 3 est adopté ; l'article 2 ter est supprimé.

Article 3

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *L'amendement n° 4 est rédactionnel.*

Annie David. - *Il me semble que l'alinéa concerné n'est pas le dixième mais le onzième.*

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *En effet, nous rectifions.*

L'amendement n° 4 rectifié est adopté.

L'article 3 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 3 bis, 3 ter, 4, 4 bis et 5 sont adoptés sans modification.

Article additionnel après l'article 5

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Les ruptures de contrats d'apprentissage atteignent 24 % au niveau national, mais 8 % seulement en Alsace-Moselle, grâce à la mission des médiateurs de l'apprentissage : mon amendement n° 5 vise à expérimenter ailleurs ce dispositif, pour voir s'il peut être généralisé.*

L'amendement n° 5 est adopté, et devient un article additionnel.

L'article 5 ter est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 5 ter

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *L'amendement n° 25 relève plutôt d'une loi de finances. Je ne puis lui être favorable.*

L'amendement n° 25 est rejeté.

Article 6 bis A

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Cet article est redondant, je propose sa suppression.*

Ronan Kerdraon. - *Cela se fait déjà.*

Annie David. - *Effectivement, l'employeur peut déjà apporter son soutien au salarié qui s'engage dans un processus de validation des acquis de l'expérience. J'en conviens mais une piqûre de rappel n'est pas inutile quand on sait les difficultés que rencontrent les salariés qui s'engagent dans une démarche de validation des acquis de l'expérience !*

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Les contrats d'accompagnement dans l'emploi ne sont pas ici le sujet, d'où mon amendement n° 6.*

L'amendement de suppression n° 6 est adopté ; l'article 6 bis A est supprimé.

Article 6 bis B

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Cet article demande encore un rapport sur le financement des formations en apprentissage. Cela ne me paraît pas utile.*

Annie David. - *Il me semble qu'il avait été introduit à l'Assemblée nationale pour mesurer l'engagement des collectivités locales et des services publics en faveur de l'apprentissage. C'était une préconisation de la mission d'information sur la formation professionnelle que de favoriser l'apprentissage dans les collectivités. Par ailleurs, nous savons bien que ces demandes de rapports ont en réalité pour but d'évoquer une proposition sans tomber sous le coup de l'article 40.*

L'amendement de suppression n° 7 est adopté ; l'article 6 bis B est supprimé.

Article 6 bis

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Un stage d'observation pour les collégiens, pourquoi pas, mais en le réservant aux deux derniers niveaux : les élèves de 6e et de 5e sont trop jeunes.*

L'amendement n° 8 est adopté.

L'article 6 bis est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 6 bis

L'amendement rédactionnel n° 9 est adopté et devient un article additionnel.

Les articles 6 ter, 6 quater et 6 quinquies sont adoptés sans modification.

Article 6 sexies

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *L'amendement n° 10 est de clarification rédactionnelle.*

L'amendement n° 10 est adopté.

L'article 6 sexies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Articles additionnels après l'article sexies

Muguette Dini, présidente. - *Mon amendement n° 21 vise à permettre aux particuliers employeurs de recourir à des contrats de professionnalisation dès lors qu'ils construisent un dispositif d'accompagnement adapté. Ce secteur, en tension, connaît des difficultés de recrutement de personnels qualifiés - je pense tout particulièrement à la garde d'enfants ou à l'accompagnement des personnes âgées. La croissance des besoins constitue une source importante d'emplois et une réelle opportunité pour la formation des jeunes. Une politique de ressources humaines ambitieuse permettrait aux*

salariés du secteur d'acquérir les compétences professionnelles requises. Voilà une réelle opportunité d'engager des parcours attractifs.

Entendons-nous bien : je vise les particuliers employeurs qui emploient déjà une personne qualifiée, laquelle pourrait devenir le tuteur d'une autre, dans le cadre, non pas de l'apprentissage, mais bien de la professionnalisation. La situation serait comparable à celle des entreprises artisanales où, si l'employeur est le maître de stage, le tuteur est en réalité un compagnon.

Isabelle Debré. - *D'accord sur le principe mais je me demande qui rémunère ?*

Muguette Dini, présidente. - *C'est l'employeur, dans un premier temps.*

Isabelle Debré. - *Il rémunèrera donc deux personnes ?*

Muguette Dini, présidente. - *Selon les mêmes modalités qu'une entreprise qui emploie quelqu'un en professionnalisation. Un organisme paritaire collecteur agréé sera ensuite chargé d'en assurer la prise en charge.*

Isabelle Debré. - *Qui évalue ? Je veux parler tant de l'évaluation des capacités de l'employeur et de son employé qualifié à la formation que de l'évaluation du salarié en professionnalisation.*

Muguette Dini, présidente. - *L'amendement propose l'intervention d'un accord de branche, qui offrira un cadre. Il existe d'ailleurs une fédération des particuliers employeurs, la Fepem. C'est dans ce cadre que les conditions de financement seront définies et que l'organisme paritaire collecteur agréé sera chargé d'assurer la prise en charge.*

Tout cela prendra du temps, mais on peut ouvrir là des perspectives intéressantes.

Isabelle Debré. - *En effet... Je voterai l'amendement. Peut-être conviendra-t-il de commencer par une expérimentation, puis de dresser un bilan. Si le dispositif peut fonctionner, il est évidemment très prometteur.*

Gisèle Printz. - *Ne s'engage-t-on pas là dans une voie dangereuse ? D'autant que nous militons pour que ceux qui s'occupent des personnes âgées aient une vraie formation.*

Muguette Dini, présidente. - *C'est précisément le but poursuivi : il s'agit d'un contrat de professionnalisation, soumis à conditions ; le formateur doit être qualifié.*

Catherine Deroche. - *Pas besoin, à mon sens, d'expérimentation : le nombre de personnes concernées sera suffisamment réduit. Un bilan suffira.*

Annie David. - *On touche là au code du travail. Les partenaires sociaux ont-ils été consultés ?*

Muguette Dini, présidente. - Leur consultation a bien eu lieu sur la proposition de loi Cherpion. Ensuite, l'Assemblée nationale a exercé son droit d'initiative en déposant des amendements, comme nous le faisons, aujourd'hui, au Sénat.

Isabelle Debré. - Pourquoi les partenaires sociaux seraient-ils opposés à un dispositif formateur ?

Muguette Dini, présidente. - En tout état de cause, la négociation aura lieu, dans le cadre de l'accord de branche.

L'amendement n° 21 est adopté et devient un article additionnel.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - Jean-Claude Carle a déposé trois amendements auxquels je me déclare dès à présent favorable. Je le laisse les présenter.

Jean-Claude Carle. - Je félicite le rapporteur pour son travail et lui témoigne ma compassion : j'ai connu ces contraintes de temps sur la formation professionnelle. Mon premier amendement, le n° 23, vise tout d'abord à faire suivre la préparation opérationnelle à l'emploi par un contrat d'apprentissage ; reprenant, ensuite, l'article 115 de l'Ani du 5 octobre 2009, il institue une préparation opérationnelle à l'emploi collective sur les métiers en tension ; enfin, il permet à la préparation opérationnelle à l'emploi de se dérouler dans un centre d'apprentis, au bénéfice des 200 000 « décrocheurs », qui pourront, dans les CFA, bénéficier d'un préapprentissage.

Mon amendement n° 24 vise à moraliser les périodes de professionnalisation, que certaines entreprises - les petites entreprises, n'étant pas visées, sont ici épargnées - utilisent pour des actions qui relèvent, non de la qualification mais du plan de formation. C'est un subterfuge condamnable.

Claude Jeannerot. - Avec l'amendement n° 23, une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), dont je croyais pourtant qu'elle était destinée à remédier à la sous-qualification d'un demandeur d'emploi, pourra déboucher sur un contrat d'apprentissage. Cet élargissement n'est-il pas un peu abusif ?

Jean-Claude Carle. - Cela débouche sur un CDI ou un CDD de douze mois.

Annie David. - La POE est un système particulier de formation. Cet élargissement est en effet abusif, il revient à détourner les fonds paritaires de formation. Nous n'y sommes pas favorables.

Claude Jeannerot. - Nous connaissons un problème sur les métiers en tension. La POE, très spécifique, est faite pour répondre aux offres de formation qui ne trouvent pas preneur. Loin d'être convaincu qu'elle soit appropriée pour les jeunes, je crains au contraire une dilution de la mesure.

Jean-Claude Carle. - L'élargissement permet à des jeunes de bénéficier d'un contrat d'apprentissage.

L'amendement n° 23 est adopté, ainsi que l'amendement n° 24 et deviennent articles additionnels.

Article 6 septies

Jean-Claude Carle. - *L'amendement n° 22 va plus loin que le dispositif Cherpion. Il évite une ambiguïté. Le jeune apprenti préparant un bac professionnel et qui décide au bout de la première année de passer un CAP, n'aura pas à faire deux années : sa première année de bac professionnel sera validée.*

L'amendement n° 22 est adopté, et devient l'article 6 septies.

L'article 6 septies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 6 octies et 6 nonies A sont adoptés sans modification.

Article 6 nonies

Les amendements de clarification rédactionnelle n°s 11 et 12 sont adoptés.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *L'amendement n° 13 prend en compte les formations comportant des stages pouvant durer jusqu'à trois ans. Tel est notamment le cas des écoles notariales ou des écoles d'experts-comptables.*

L'amendement n° 13 est adopté, ainsi que l'amendement rédactionnel n° 14.

L'article 6 nonies est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 6 decies et 6 undecies sont adoptés sans modification.

Article additionnel avant l'article 7A

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Nous abordons le titre II qui traite des groupements d'employeurs. La négociation des partenaires sociaux sur ce sujet aurait dû commencer depuis l'adoption par l'Assemblée nationale, en 2009, de la proposition de loi déposée par le député Jean-Frédéric Poisson. Aucun accord n'a été signé jusqu'à présent, mais une nouvelle réunion est prévue demain. L'amendement n° 15 dispose que la présente loi entrera en vigueur le 1er novembre 2011, sauf si un accord intervient d'ici là. En cas d'accord partiel, ses dispositions prévaudront sur le texte législatif.*

Ronan Kerdraon. - *Bref, en cas d'accord, il faudra modifier la loi. Bien qu'elle soit insatisfaisante, cette solution d'urgence a le mérite d'exister.*

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Le délai court depuis deux ans.*

Muguette Dini, présidente. - *Nous espérons que les négociations aboutiront.*

L'amendement n°15 est adopté et devient un article additionnel.

Les articles 7 A, 7, 8, 8 bis, 9, 9 bis A et 9 bis sont adoptés sans modification.

Article 10

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Avec l'amendement n° 16, le travail de la personne mise à la disposition d'une collectivité territoriale par un groupement d'employeurs sera limité à un mi-temps.*

Ronan Kerdraon. - *Nous nous abstiendrons au nom du groupe socialiste.*

L'amendement n° 16 est adopté.

L'article 10 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

L'article 10 bis est adopté sans modification.

Article additionnel après l'article 10 bis

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Cet amendement concerne le prêt de main d'œuvre interentreprises, institué pendant la crise pour éviter des licenciements et qui constitue souvent une solution utile. Les confédérations FO et la CFDT demandent un cadre plus fort afin d'éviter un excès de libéralisme. Celui qui vous est présenté dans l'amendement n° 17 apporte une sécurisation juridique aux entreprises et il protège mieux les salariés.*

L'amendement n° 17 est adopté et devient un article additionnel.

Article 11

L'amendement rédactionnel n° 18 est adopté.

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *L'Ani dispose que l'employeur contribue à financer le contrat de sécurisation professionnelle en versant à l'organisme concerné l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois de salaire. Aux termes de l'amendement n° 19, lorsque l'accord d'entreprise conduit à verser une indemnité plus élevée, le surplus sera perçu par le salarié.*

L'amendement n° 19 est adopté.

L'article 11 est adopté dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Les articles 11 bis, 11 ter et 12 sont adoptés sans modification.

Article additionnel après l'article 12

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Je suis favorable à l'amendement n° 20, qui tend à responsabiliser les jeunes en les laissant prendre des initiatives citoyennes dans la vie associative.*

Isabelle Debré. - *Cette proposition de loi offre le meilleur véhicule législatif pour accueillir cet amendement.*

L'article 15 de la Convention internationale des droits de l'enfant dispose que les mineurs ont le droit d'association et de réunion pacifique, mais la loi de 1901 est muette sur ce sujet, si bien que nul ne sait ce qui est licite ou ne l'est pas. Alors ministre de la jeunesse et des sports, Mme Frédérique Bredin avait élaboré un projet de loi consacré à la création d'associations par des mineurs, mais, peut-être faute de volonté politique, ce texte n'a jamais abouti.

Actuellement, trois circulaires de l'éducation nationale de mars et avril 1991 ainsi que de septembre 1992 limitent aux lycéens majeurs le droit de créer des associations, de les présider ou d'en être comptables, mais le ministère de l'intérieur a rappelé aux préfetures que le silence de la loi de 1901 n'autorisait pas à refuser l'enregistrement d'une association au motif que la demande était présentée par des mineurs. Il est donc nécessaire d'instituer un cadre destiné aux mineurs de seize ans révolus, à leurs parents et aux tiers.

L'amendement proposé prend en compte les critiques formulées en 2004 et en 2008 par le Défenseur des enfants, qui avait rappelé le droit reconnu aux mineurs de présider une association ou d'en être trésorier. Avec ce dispositif, les mineurs de seize ans révolus pourront créer une association et l'administrer, sous réserve de leur capacité juridique. Les articles 1990 et 1992 du code civil autorisant des mineurs à être mandataire - le mandant répondant seul de leurs actes sur son patrimoine - il convient d'autoriser les mineurs de seize ans révolus ayant obtenu l'autorisation écrite de leur représentant légal à effectuer les actes de la vie courante nécessaires à l'association. En revanche, seuls des majeurs pourraient intervenir pour les actes de disposition.

Ronan Kerdraon. - *Nous soutiendrons cet amendement, inspiré par le projet que Frédérique Bredin avait élaboré, mais pour les mineurs de treize ans révolus, ce qui explique qu'il se soit encaimé.*

Quand il était président de l'Assemblée nationale, M. Fabius avait proposé que les mineurs disposent du droit d'association. Les lycéens souhaitent un cadre juridique solide pour créer des associations.

Autorisés à conduire une voiture et pénalement responsables, les mineurs de seize ans révolus doivent pouvoir créer une association, même si le rattachement du dispositif à ce texte est quelque peu acrobatique. Savez-vous quel sera l'avis du Gouvernement sur cet amendement ?

Sylvie Desmarescaux, rapporteur. - *Favorable.*

André Lardeux. - *Peu importe, car nous ne sommes pas à ça près en matière de démagogie ! Je suis totalement opposé à cet amendement. Mieux vaudrait mettre fin à l'hypocrisie et abaisser la majorité à seize ans.*

Pour les associations fonctionnant dans les lycées, en cas d'incident, ou pire, la responsabilité retombera toujours sur le chef d'établissement, donc sur l'Etat. Et si elles fonctionnent hors du monde scolaire, que dit le code des

assurances ? J'aimerais disposer d'une étude précise des conséquences assurantielles de cette mesure car, si la responsabilité civile des parents devait se voir engagée, ceux-ci n'auraient que leurs yeux pour pleurer.

Je voterai contre ce cavalier législatif flagrant.

L'amendement n° 20 est adopté et devient un article additionnel.

La proposition de loi est adoptée dans la rédaction issue des travaux de la commission.

Article additionnel après l'article 1^{er}			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	1	Obligation de délivrance de la carte « étudiant des métiers » par les CFA	Adopté

Article 1^{er} bis Délivrance de la carte d'étudiant des métiers aux jeunes en contrat de professionnalisation			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	2	Suppression de l'article	Adopté
Dini	26	Identique	Adopté

Article 2 ter Création d'un label destiné aux entreprises soutenant la formation en alternance			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	3	Suppression de l'article	Adopté

Article 3 Possibilité de souscrire un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation avec deux employeurs pour l'exercice d'activités saisonnières			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	4	Rédactionnel	Adopté

Article additionnel après l'article 5			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	5	Expérimentation d'une extension de la mission des médiateurs de l'apprentissage	Adopté

Article 6 bis A Validation des acquis de l'expérience dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	6	Suppression de l'article	Adopté

Article 6 bis B Remise d'un rapport sur le financement des formations en apprentissage dans le secteur public			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	7	Suppression de l'article	Adopté

Article 6 bis Création de périodes d'observation en entreprise à destination des collégiens et lycéens pendant les vacances scolaires			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	8	Précision des publics touchés par cette mesure	Adopté

Article additionnel après l'article 6 bis			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	9	Coordination	Adopté

Article 6 sexies Possibilité pour un jeune souhaitant se former en apprentissage mais n'ayant pas trouvé d'employeurs de suivre sa formation en CFA pendant un an au maximum			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	10	Rédactionnel	Adopté

Article additionnel après l'article 6 <i>sexies</i>			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Dini	21	Ouverture du contrat de professionnalisation aux particuliers employeurs	Adopté
Carle, Legendre, Procaccia et Mélot	23	Adaptation de la préparation opérationnelle à l'emploi pour former les décrocheurs	Adopté
Carle, Legendre, Procaccia et Mélot	24	Encadrement de la période de professionnalisation	Adopté

Article 6 <i>septies</i> Faculté de réorienter en cours d'exécution un contrat d'apprentissage conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Carle, Legendre, Procaccia et Mélot	22	Ouverture d'une passerelle entre le bac pro et le CAP	Adopté

Article 6 <i>nonies</i> Etablissement d'un cadre législatif visant à limiter les abus auxquels peuvent donner lieu les stages en entreprise et à consacrer les droits des stagiaires			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	11	Rédactionnel	Adopté
Rapporteur	12	Rédactionnel	Adopté
Rapporteur	13	Prise en compte des stages de longue durée	Adopté
Rapporteur	14	Rédactionnel	Adopté

Article additionnel avant l'article 7 A			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	15	Entrée en vigueur différée du présent titre	Adopté

Article 10 Assouplissement des règles encadrant l'utilisation par une collectivité territoriale des services d'un groupement d'employeurs			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	16	Limitation du temps de travail des salariés mis à disposition d'une collectivité par un groupement d'employeurs	Adopté

Article additionnel après l'article 10 bis			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	17	Réforme du régime de prêt de main d'œuvre	Adopté

Article 11 Création et encadrement juridique du contrat de sécurisation professionnelle			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Rapporteur	18	Rédactionnel	Adopté
Rapporteur	19	Transcription de l'Ani	Adopté

Article additionnel après l'article 12			
Auteur	N°	Objet	Position de la commission
Debré, Fourcade, P. Dominati, Troendel, del Picchia, Dumas, B. Dupont, Bout, Mélot, Deroche, P. Blanc, Gournac, J. Gautier, Laménie et Rozier	20	Possibilité ouverte aux mineurs de seize ans de constituer une association	Adopté

LISTE DES PERSONNES AUDITIONNÉES

- **Marie-Françoise Leflon**, secrétaire nationale en charge du secteur emploi, et **France Boissart**, conseiller technique chargée de l'emploi et de la formation professionnelle, de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
- **Philippe Dole**, inspecteur général des affaires sociales (Igas)
- **Martial Bouton**, directeur général, et **Véronique Robeaux**, chargée démission, du groupement d'employeurs Alliance emploi ;
- **Christophe Coriou**, directeur de mission Projets et financement de la formation professionnelle, **Catherine Martin**, directrice des relations de travail, et **Audrey Herblin**, directrice de mission à la direction des affaires publiques, du Mouvement des entreprises de France (Medef) ;
- **Sylvia Veitl**, technicienne sur le secteur emploi, de Force ouvrière (FO) ;
- **Alain Griset**, président, et **Béatrice Saillard**, directeur du département des relations institutionnelles, de l'Assemblée permanente des chambres des métiers et de l'artisanat (APCMA) ;
- **Michel Houel**, sénateur de Seine-et-Marne, président du groupe d'études Artisanat et services ;
- **Jean Lardin**, président, **Pierre Burbhan**, secrétaire général, et **Caroline Duc**, chargée des relations avec le Parlement, de l'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
- **Sophie Le Naoures**, secrétaire générale, de l'Union des groupements d'employeurs de France (Ugef) ;
- **Paul Desaignes**, conseiller confédéral à la formation initiale et continue, et **Dominique Kalinski**, membre de la commission exécutive confédérale, de la Confédération générale du travail (CGT) ;
- **Anousheh Karvar**, secrétaire nationale en charge de la formation professionnelle, et **Christian Janin**, responsable du service Emploi - Sécurisation des parcours professionnels, de la Confédération démocratique du travail (CFDT)
- **Dominique Huard**, directeur de la Maison de l'emploi de Mulhouse

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
	<p>Proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée</p>	<p>Proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels</p>	<p>Proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels</p>
	<p>TITRE I^{ER}</p>	<p>TITRE I^{ER}</p>	<p>TITRE I^{ER}</p>
	<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE</p>	<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE</p>	<p>DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE</p>
<p>Code du travail</p>	<p>Article 1^{er}</p>	<p>Article 1^{er}</p>	<p>Article 1^{er}</p>
	<p>Après la section 2 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail, est insérée une section 3 <i>bis</i> ainsi rédigée :</p>	<p>Après la section 3 du ...</p>	<p>Sans modification</p>
<p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE II Contrat d'apprentissage CHAPITRE II Contrat de travail et conditions de travail Section 3 Présentation et préparation aux examens</p>	<p>« <i>Section 3 bis</i> « Carte d'étudiant des métiers</p>	<p>... rédigée :</p>	
	<p>« <i>Art. L. 6222-36-I.</i> – Une carte portant la mention : “étudiant des métiers” est délivrée à l'apprenti par l'organisme qui assure sa formation. Cette carte permet</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
		<p>« <i>Art. L. 6222-36-I.</i> – Non modifié</p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	<p>à l'apprenti de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.</p> <p>« La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire. »</p>	<p>Article 1^{er} bis (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 6325-6-1 du même code, il est inséré un article L. 6325-6-2 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6325-6-2. – Une carte portant la mention : “étudiant des métiers” est délivrée, par l'organisme ou le service chargé de leur formation, aux personnes qui sont mentionnées au 1^o de l'article L. 6325-1 du présent code et dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de</p>	<p>Article 1^{er} bis A (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 6231-5 du même code, il est inséré un article L. 6231-6 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6231-6. – Les centres de formation d'apprentis délivrent aux apprentis qui y sont inscrits la carte portant la mention “ Étudiant des métiers ” prévue à l'article L. 6222-36-1. »</p>
			<p>Article 1^{er} bis</p> <p>Supprimé</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Il est créé un service dématérialisé gratuit favorisant le développement de l'alternance. Ce service vise notamment à faciliter la prise de contact entre les employeurs et les personnes recherchant un contrat en alternance, à les aider à la décision grâce à des outils de simulation et à développer la dématérialisation des formalités liées à l'emploi et à la rémunération des personnes en alternance.</p>	<p>l'éducation et comporte une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11 du présent code, d'une durée minimale de douze mois. Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.</p> <p style="text-align: center;">« La carte d'étudiant des métiers est établie conformément à un modèle déterminé par voie réglementaire. »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Il ...</p> <p>... développement de la formation en alternance. ...</p> <p>... alternance, en complémentarité avec le service prévu à l'article L. 6111-4 du code du travail, à les aider ...</p> <p>... alternance.</p> <p>Les chambres consulaires et les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation participent, dans l'exercice de leurs compétences, à l'organisation et au développement de ce service.</p>	<p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</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, en particulier les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de cinquante-cinq ans.</p> <p>.....</p>		<p>—</p> <p>Article 2 bis (nouveau)</p> <p>Le deuxième alinéa de l'article L. 2241-6 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Après le mot : « tuteur », sont insérés les mots : « ou de maître d'apprentissage » ;</p> <p>2° Après le mot : « particulier », sont insérés les mots : « les actions aidant à l'exercer et ».</p> <p>Article 2 ter (nouveau)</p> <p>Selon des modalités et sur le fondement d'un cahier des charges fixés par voie réglementaire, après avis public du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie et du Conseil supérieur de l'éducation, l'implication des entreprises dans le dévelop-</p>	<p>—</p> <p>Article 2 bis</p> <p>Sans modification</p> <p>Article 2 ter</p> <p>Supprimé</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
		<p>pement de la formation en alternance est reconnue par la délivrance d'un label. Il est notamment tenu compte, pour cette délivrance, du respect du seuil défini au I de l'article 230 H du code général des impôts, de l'augmentation de l'emploi de salariés en alternance par l'entreprise, de sa capacité à limiter le nombre des ruptures de contrats d'alternance, de l'effort de valorisation et de formation qu'elle consent au bénéfice des maîtres d'apprentissage ou des tuteurs, ainsi que du développement du dialogue social interne sur l'alternance.</p> <p>La détention du label mentionné au premier alinéa peut figurer, à titre de clause sociale, parmi les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre régi par le code des marchés publics.</p>	
	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>Après l'article L. 6222-5 du code du travail, il est inséré un article L. 6222-5-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6225-1. – Pour l'exercice d'une activité saisonnière au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat d'apprentissage avec toute personne éligible à ce contrat en application de l'article L. 6222-1.</p>	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. – Après ...</p> <p>... rédigé :</p> <p>« Art. L. 6222-5-1. – Par dérogation à l'article L. 6221-1 et au second alinéa de l'article L. 6222-4 et pour l'exercice d'activités saisonnières au sens ...</p> <p>... application des articles L. 6222-1 et L. 6222-2. Par dérogation à l'article L. 6211-1, ce contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles sanctionnées par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des cer-</p>	<p style="text-align: center;">Article 3</p> <p>I. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	<p>« Une convention tripartite signée par les deux employeurs et l'apprenti est annexée au contrat d'apprentissage. Elle détermine :</p> <p>« – l'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini ;</p> <p>« – la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation des apprentis.</p> <p>« La rupture du contrat en application de l'article L. 6222-18 doit être demandée conjointement par les deux employeurs, à charge pour eux de répartir les conséquences financières d'une résiliation du contrat à leurs torts. »</p>	<p>tifications professionnelles.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« – l'affectation ...</p> <p>... prédéfini, ainsi que le nombre d'heures effectuées dans chaque entreprise ;</p> <p>« – les conditions de mise en place du tutorat entre les deux entreprises ;</p> <p>« – la ...</p> <p>... formation d'apprentis et les sections d'apprentissage.</p> <p>« Le premier alinéa de l'article L. 6222-18 est applicable, à l'initiative de l'apprenti ou de l'un des employeurs, pendant deux mois à compter du début de la première période de travail effectif chez cet employeur.</p> <p>« L'apprenti bénéficie d'un maître d'apprentissage, au sens de l'article L. 6223-5, dans chacune des entreprises.</p> <p>« Le contrat peut être rompu, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-18, à l'initiative des deux employeurs ou de l'un d'entre eux, lequel prend en charge les conséquences financières d'une rupture à ses torts. »</p> <p>II (<i>nouveau</i>). – La sec-</p>	—

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
		<p>tion 1 du chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie du même code est complétée par un article L. 6325-4-1 ainsi rédigé :</p>	<p>fication</p>
		<p>« Art. L. 6325-4-1. – Pour l'exercice d'activités saisonnières au sens du 3° de l'article L. 1242-2, deux employeurs peuvent conclure conjointement un contrat de professionnalisation à durée déterminée avec toute personne mentionnée au 1° de l'article L. 6325-1 en vue de l'acquisition d'une ou de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.</p>	<p>« Art. L. 6325-4-1. – Pour ...</p> <p>... l'acquisition d'une ou, par dérogation à l'article L. 6325-1, de deux qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1.</p>
		<p>« Une convention tripartite signée par les deux employeurs et le titulaire du contrat est annexée au contrat de professionnalisation. Elle détermine :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« – l'affectation du titulaire entre les deux entreprises au cours du contrat selon un calendrier prédéfini ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« – la désignation de l'employeur tenu de verser la rémunération due au titre de chaque période consacrée par le titulaire aux actions et aux enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13 ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« – les conditions de mise en place du tutorat.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« La période d'essai prévue à l'article L. 1242-10 est applicable au début de la première période de travail effectif chez chacun des employeurs.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« Ce contrat peut être rompu, dans les conditions applicables aux contrats à du-</p>	<p>Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Art. 1251-7 – Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :</p> <p>1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;</p> <p>2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>rée déterminée, à l'initiative de chacune des parties, laquelle prend en charge les conséquences financières éventuelles de cette rupture. »</p> <p>Article 3 bis (nouveau)</p> <p>I. – Le même code est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 1251-7 est complété par un 3° ainsi rédigé :</p>	<p>—</p> <p>Article 3 bis</p> <p>Sans modification</p>
		<p>« 3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire natio-</p>	

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Art. L. 1251-12 – La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du renouvellement intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.</p>		<p>nal des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1. » ;</p>	
<p>Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.</p>		<p>2° L'article L. 1251-12 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	
<p>Elle est portée à vingt-quatre mois :</p>			
<p>1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;</p>			
<p>2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;</p>			
<p>3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à</p>			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>six mois.</p> <p>Art. L. 1251-7 – Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :</p> <p>1° À des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences ;</p> <p>2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE II Contrat d'apprentissage</p>		<p>« Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7. » ;</p> <p>3° Au 1° de l'article L. 1251-57, après le mot : « entreprise », sont insérés les mots : « , du contrat d'apprentissage » ;</p> <p>4° Le titre II du livre II de la sixième partie est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :</p> <p>« <i>CHAPITRE VI</i> <i>« Entreprises de travail Temporaire</i></p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Art. L. 6222-16. – Si le contrat d'apprentissage est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être imposée, sauf dispositions conventionnelles contraires.</p>		<p>« Art. L. 6226-1. – Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies au chapitre I^{er} du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57.</p>	
		<p>« La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.</p>	
		<p>« La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6 est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice. »</p>	
		<p>II. – <i>Supprimé</i></p>	
		<p>Article 3 ter (nouveau)</p>	<p>Article 3 ter</p>
		<p>Au premier alinéa de l'article L. 6222-16 du code du travail, après le mot : « indéterminée », sont insérés les mots : « , d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ».</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>L'article L. 6325-7 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p align="center">Article 4</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 6325-7. – Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.</p>	<p align="center">« Art. L. 6325-7. – Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :</p> <p align="center">« – le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;</p> <p align="center">« – le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation. »</p>	<p align="center">« Art. L. 6325-7. – Alinéa sans modification</p> <p align="center">Alinéa sans modification</p> <p align="center">« – le la qualification visée pour cause... ... travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation. »</p>	<p align="center">Article 4 bis</p> <p>Sans modification</p>
		<p align="center">Article 4 bis (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 6325-14 du même code, il est inséré un article L. 6325-14-1 ainsi rédigé :</p> <p align="center">« Art. L. 6325-14-1. – Un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel peut définir les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas trois mois, des actions d'évaluation et</p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 6224-5 – La mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative.</p>	<p>—</p> <p>Article 5</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° L'article L. 6224-5 est abrogé ;</p> <p>2° Après l'article L. 6252-4, il est inséré un article L. 6252-4-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6252-4-1. – Sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale résultant de l'article 230 H du code général des impôts, les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 6361-5 du présent code sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues au chapitre II du titre VI du livre III de la présente partie. Aux fins</p>	<p>—</p> <p>d'accompagnement et des enseignements mentionnés à l'article L. 6325-13, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, au sens de l'article L. 6325-11, d'une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture. »</p> <p>Article 5</p> <p>Le même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 6252-4-1. – Sans ...</p> <p>... selon les mêmes procédures et sanctions que celles prévues ...</p>	<p>—</p> <p>Article 5</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises</p> <p>Art. 81 – Après le premier alinéa de l'article L. 117-17 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Dans les entreprises ressortissant des chambres consulaires, un médiateur désigné à cet effet par les chambres consulaires peut être sollicité par les parties pour résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille, au sujet de l'exécution ou de la résiliation du contrat d'apprentissage. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant ces informations. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>... informations. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 5 bis (nouveau)</p> <p><i>À titre expérimental, pour une durée de deux ans et dans les départements définis par arrêté, la mission des médiateurs prévus à l'article 81 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises est étendue à l'accompagnement de l'entreprise ou de l'apprenti dans la mise en œuvre de la réglementation relative à l'apprentissage par les entreprises artisanales et industrielles, commerciales et de service qui accueillent un ou plusieurs apprentis.</i></p>
<p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p>Art. L. 6241-12 – Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent chapitre.</p>		<p style="text-align: center;">Article 5 ter (nouveau)</p> <p>L'article L. 6241-12 du code du travail est complété par les mots : « , notamment les modalités selon lesquelles les redevables de la taxe d'apprentissage informent les centres de formation d'apprentis et les sections d'apprentissage des sommes qu'ils doivent leur affecter en application de l'article L. 6241-4 ou décident de leur affecter ».</p>	<p style="text-align: center;">Article 5 ter</p> <p>Sans modification</p>
<p style="text-align: center;">Code général des impôts</p> <p>Art 230 H – I. – Il est</p>	<p style="text-align: center;">Article 6</p> <p>Le I et le II de l'article 230 H du code général des impôts sont ainsi rédigés :</p> <p style="text-align: center;">« Art 230 H – I. – Il</p>	<p style="text-align: center;">Article 6</p> <p style="text-align: center;">Supprimé</p>	<p style="text-align: center;">Article 6</p> <p style="text-align: center;">Suppression maintenue</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>institué au profit du Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage mentionné à l'article L. 6241-3 du code du travail une contribution supplémentaire à l'apprentissage.</p> <p>Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224 et dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage et de jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche est inférieur à un seuil.</p> <p>Ce seuil est égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail au cours de l'année de référence. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur.</p> <p>II.– Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225 et 225 A. Elle est calculée au taux de 0,1 %.</p>	<p>est institué une contribution supplémentaire à l'apprentissage.</p> <p>« Cette contribution est due par les entreprises de 250 salariés et plus qui sont redevables de la taxe d'apprentissage en application de l'article 224 du présent code et dont l'effectif annuel moyen de l'ensemble des catégories suivantes est inférieur à un seuil :</p> <p>« – les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ;</p> <p>« – les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise régi par les articles L. 122-1 et suivants du code du service national ou bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche.</p> <p>« Ce seuil est égal à 4 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise, calculé dans les conditions définies à l'article L. 1111-2 du code du travail, au cours de l'année de référence. Ce seuil est arrondi à l'entier inférieur. »</p> <p>« II. – Cette contribution est assise sur les rémunérations retenues pour l'assiette de la taxe d'apprentissage en application des articles 225 et 225 A.</p> <p>« Elle est calculée aux taux suivants :</p> <p>« – 0,3 %, lorsque l'entreprise a un effectif annuel moyen de 2 000 salariés</p>		

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 5134-28-1. – Une attestation d'expérience professionnelle est établie par l'employeur et remise au salarié à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat d'accompagnement dans l'emploi.</p>	<p>et plus et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;</p> <p>« – 0,2 %, lorsque l'entreprise n'atteint pas l'effectif annuel moyen mentionné à l'alinéa précédent et qu'un seuil de 1 % des catégories de salariés mentionnées au I dans cet effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, n'est pas atteint ;</p> <p>« – 0,1 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 1 % et inférieur à 3 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint ;</p> <p>« – 0,05 %, lorsqu'un seuil au moins égal à 3 % et inférieur à 4 % des catégories de salariés mentionnées au I dans l'effectif annuel moyen, calculé selon les modalités définies au I, est atteint. »</p>	<p>Article 6 bis A (nouveau)</p> <p>L'article L. 5134-28-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'employeur apporte son appui au salarié qui souhaite s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. »</p>	<p>Article 6 bis A</p> <p><i>Supprimé</i></p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
		<p align="center">Article 6 bis B (nouveau)</p> <p>Dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur le financement des formations en apprentissage dispensées au sein de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics.</p>	<p align="center">Article 6 bis B</p> <p align="center"><i>Supprimé</i></p>
<p align="center">Code de l'éducation</p>		<p align="center">Article 6 bis (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 332-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 332-3-1 ainsi rédigé :</p> <p align="center">« Art. L. 332-3-1. – Des périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine peuvent être proposées durant les vacances scolaires aux élèves des collèges ou des lycées, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans l'exercice de leurs compétences, les chambres consulaires apportent leur appui à l'organisation de ces périodes. »</p>	<p align="center">Article 6 bis</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p align="center">« Art. L. 332-3-1. – Des ...</p> <p>... élèves des <i>deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou aux élèves des lycées</i>, ...</p> <p>... périodes. »</p>
<p align="center">Code du travail</p> <p>Art. L. 4153-1. - Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans, sauf s'il s'agit :</p> <p>1° De mineurs de quinze ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage, dans les conditions prévues à l'article L. 6222-1 ;</p> <p>2° D'élèves de l'enseignement général lorsqu'ils font des visites d'information</p>			<p align="center">Article 6 ter A (nouveau)</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>organisées par leurs enseignants ou, durant les deux dernières années de leur scolarité obligatoire, lorsqu'ils suivent des séquences d'observation et selon des modalités déterminées par décret ;</p>			
Code de l'éducation		Article 6 ter (nouveau)	Article 6 ter
<p>Art. L. 332-4 – Dans les collèges, des aménagements particuliers et des actions de soutien sont prévus au profit des élèves qui éprouvent des difficultés. Lorsque celles-ci sont graves et permanentes, les élèves reçoivent un enseignement adapté.</p>		<p>Après le troisième alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Par ailleurs, des activités d'approfondissement dans les disciplines de l'enseignement commun des collèges sont offertes aux élèves qui peuvent en tirer bénéfice.</p>			
<p>Des aménagements appropriés sont prévus au profit des élèves intellectuellement précoces ou manifestant des aptitudes particulières, afin de leur permettre de développer pleinement leurs potentialités. La scolarité peut être accélérée en fonction du rythme d'apprentissage de l'élève.</p>		<p>« Des aménagements particuliers permettent, durant les deux derniers niveaux de l'enseignement des collèges et dans le cadre de dispositifs d'alternance personnalisés, une découverte approfondie des métiers et</p>	

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Des actions particulières sont prévues pour l'accueil et la scolarisation des élèves non francophones nouvellement arrivés en France.</p>		<p>des formations, ainsi qu'une première formation professionnelle, au profit des élèves qui peuvent en tirer bénéfice. Ces aménagements comprennent notamment le suivi de stages dans les conditions définies à l'article L. 332-3, ainsi que de stages dans des centres de formation d'apprentis et des sections d'apprentissage. »</p>	
<p>Pour l'application des dispositions du présent article, des établissements scolaires peuvent se regrouper pour proposer des structures d'accueil adaptées.</p>		<p>Article 6 quater (nouveau)</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 337-3-1 du même code est ainsi modifié :</p>	<p>Article 6 quater</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 337-3-1 – Les centres de formation d'apprentis peuvent accueillir, pour une durée maximale d'un an, les élèves ayant atteint l'âge de quinze ans pour leur permettre de suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à leur faire découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.</p> <p>.....</p>		<p>1° Après le mot : « ayant », sont insérés les mots : « au moins » ;</p> <p>2° Après le mot : « ans », sont insérés les mots : « ou accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ».</p>	
<p>Code du travail</p>		<p>Article 6 quinquies (nouveau)</p> <p>Le second alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 6 quinquies</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte 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>Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou s'ils remplissent les conditions prévues au sixième alinéa de l'article L. 337-3 du code de l'éducation.</p>		<p>« Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans au cours de l'année civile peuvent souscrire un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ou avoir suivi une formation prévue à l'article L. 337-3-1 du code de l'éducation. »</p> <p>Article 6 sexies (nouveau)</p> <p>Après l'article L. 6222-12 du même code, il est inséré un article L. 6222-12-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 6222-12-1. – Par dérogation à l'article L. 6222-12, un jeune âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire peut, à sa demande, s'il n'a pas été engagé par un employeur, poursuivre sa formation en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage au-delà du délai de trois mois après le début du cycle de formation, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre ou de la section fixées par les conventions mentionnées aux articles L. 6232-1 et L. 6232-7.</p> <p>« Le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage organise, lors des périodes réservées à la</p>	<p>Article 6 sexies</p> <p>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, poursuivre sa formation en centre de formation d'apprentis au-delà du délai de trois mois après le début du cycle de formation, dans la limite d'un an et des capacités d'accueil du centre fixées par la convention mentionnée à l'article L. 6232-1.</p> <p>« Lors des périodes réservées à la formation en entreprise, le centre de formation d'apprentis organise à son intention des stages professionnalisant en entreprise.</p> <p>« Un jeune ne peut ef-</p>

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition
de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Texte de la commission

formation en entreprise, des stages professionnalisants en entreprise. Un jeune ne peut effectuer qu'un seul stage dans une même entreprise.

« À tout moment, le jeune peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée qui ne peut être inférieure à un an, ni supérieure à trois ans, et est adaptée à son niveau initial de compétences. »

effectuer qu'un seul stage dans la même entreprise.

« À tout moment, il peut signer un contrat d'apprentissage d'une durée comprise entre un et trois ans déterminée en fonction du niveau de compétences acquis pendant les stages professionnalisant et grâce aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis. »

**Article 6 septies A
(nouveau)**

Après la section VI du chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie du même code, il est inséré une section VII ainsi rédigée :

**« Section VII
« Particulier employeur**

« Art. L. 6325-25. – 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.

« Un accord de branche détermine :

« 1° l'accompagnement adapté du particulier employeur ;

« 2° les conditions de financement de la formation du salarié et du particulier employeur ;

« 3° l'organisme paritaire collecteur agréé chargé d'en assurer la prise en charge. »

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Code du travail</p> <p>Art. L. 6326-1 – La préparation opérationnelle à l'emploi 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. A 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 à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois.</p>			<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 6 septies B (nouveau)</p> <p>I. – <i>L'article L. 6326-1 du même code est ainsi modifié :</i></p> <p>1. <i>À la première phrase, après les mots : « préparation opérationnelle à l'emploi », il est inséré le mot : « individuelle ».</i></p> <p>2. <i>À la dernière phrase, les mots : « ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois » sont remplacés par les mots : « , un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois ».</i></p> <p>II. – <i>Après l'article L. 6326-2 du même code, il est inséré un article L. 6326-3 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. L. 6326-3. – La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à</i></p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
			<p><i>l'acquisition de compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.</i></p> <p><i>« La formation est financée par l'organisme paritaire collecteur agréé désigné par l'accord de branche. 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.</i></p> <p><i>« Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de vingt-six ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis. »</i></p> <p>Article 6 septies C (nouveau)</p> <p><i>Après l'article L. 6324-5 du même code, il est inséré un article L. 6324-5-1 ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« Art. L. 6324-5-1. – La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires, 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.</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">SIXIÈME PARTIE La formation professionnelle tout au long de la vie LIVRE II L'apprentissage TITRE II Contrat d'apprentissage CHAPITRE II Contrat de travail et conditions de travail Section 1 Formation, exécution et rupture du contrat de travail</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Article 6 septies (nouveau)</p> <p>La section 1 du chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du même code est complétée par une sous-section 6 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Sous-section 6 « Contrat d'apprentissage préparant au baccalauréat professionnel</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 6222-22-1. –</i> Lorsqu'un contrat d'apprentissage a été conclu en vue de l'obtention d'un baccalauréat professionnel, un avenant peut être conclu au terme de la première année du contrat, à l'initiative soit de l'employeur, soit de l'apprenti ou de son représentant légal, pour viser l'obtention d'un certificat d'aptitude professionnelle. Cet avenant précise le diplôme préparé et la durée du contrat correspondante. Il est enregistré dans les conditions fixées au chapitre IV du pré-</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><i>« Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et aux formations qui en découlent directement.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans. »</i></p> <p style="text-align: center;">Article 6 septies</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 6222-22-1. –</i> <i>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.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Lorsque la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle appartient au même domaine professionnel que celle du baccalauréat professionnel initialement visée, la durée du contrat</i></p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
		sent titre. »	<i>d'apprentissage est réduite d'une année.</i>
		Article 6 octies (nouveau)	Article 6 octies
		Dans un délai d'un an après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les modalités de mise en œuvre d'un crédit individuel de formation inversement proportionnel au niveau d'études atteint et disponible sous forme de chèque formation.	Sans modification
		Article 6 nonies A (nouveau)	Article 6 nonies A
		Un rapport du Gouvernement est déposé au Parlement, avant le 1 ^{er} octobre 2011, sur les conditions et l'évolution des sources de financement des examens organisés par les centres de formation d'apprentis, ainsi que sur les aménagements qui pourraient être apportés quant à la périodicité de ces examens.	Sans modification
		TITRE I ^{ER} BIS	TITRE I ^{ER} BIS
		ENCADREMENT DES STAGES	ENCADREMENT DES STAGES
		<i>(Division et intitulé nouveaux)</i>	

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Code de l'éducation</p> <p>LIVRE VI L'organisation des enseignements supérieurs TITRE I^{ER} L'organisation générale des enseignements CHAPITRE II Déroulement des études Supérieures</p>		<p>Article 6 <i>nonies</i> (nouveau)</p> <p>I. – Le chapitre II du titre I^{er} du livre VI du code de l'éducation est complété par une section 4 ainsi rédigée :</p> <p>« <i>Section 4</i> « Stages en entreprise</p> <p>« <i>Art. L. 612-8.</i> – Les stages en entreprise ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret.</p> <p>« Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire selon des modalités définies par décret.</p> <p>« Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.</p> <p>« <i>Art. L. 612-9.</i> – La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année scolaire ou universitaire. Il peut être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des</p>	<p>Article 6 <i>nonies</i></p> <p>I. – Alinéa sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 612-8.</i> – Non modifié</p> <p>« <i>Art. L. 612-9.</i> – La par année d'enseignement. Il peut ...</p>

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition
de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Texte de la commission

activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en cohérence avec cette formation.

... compétences en *liaison* avec cette formation.

« La limite de six mois ne s'applique pas aux stages de longue durée intégrés dans le cursus des formations de l'enseignement supérieur.

« Art. L. 612-10. – L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

« Art. L. 612-10. – Non modifié

« Art. L. 612-11. – Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification versée mensuellement n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

« Art. L. 612-11. – Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

« Art. L. 612-12. – Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

« Art. L. 612-12. – Non modifié

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
Code du travail			
<p>Art. L. 1221-13 – Un registre unique du personnel est tenu dans tout établissement où sont employés des salariés.</p>		<p>« Art. L. 612-13. – L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application de la présente disposition, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné. »</p>	<p>« Art. L. 612-13. – Non modifié</p>
<p>Les noms et prénoms de tous les salariés sont inscrits dans l'ordre des embauches. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauche et de façon indélébile.</p>		<p>II. – Le code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>II. – Non modifié</p>
<p>Les indications complémentaires à mentionner sur ce registre, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire.</p>		<p>1° Le premier alinéa de l'article L. 1221-13 est complété par les mots : « , indépendamment du registre des conventions de stage mentionné à l'article L. 612-13 du code de l'éducation » ;</p>	
<p>Art. L. 2323-83 – Le comité d'entreprise assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés ou de leur famille, quel qu'en soit le mode de financement, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.</p>		<p>2° À l'article L. 2323-83, après le mot : « salariés », sont insérés les mots : « , des stagiaires ».</p>	
<p>Ce décret détermine</p>			

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise peuvent être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et d'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprise et des organismes créés par eux. Il fixe les conditions de financement des activités sociales et culturelles.</p>			
<p>Loi n° 206-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances</p>			
<p>Art. 9 – Les stages en entreprise ne relevant ni des dispositions de l'article L. 211-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle continue telle que définie par le livre IX du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret. Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret.</p>		<p>III. – L'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances est abrogé.</p>	<p>III. – Non modifié</p>
<p>Lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs, celui-ci fait l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 140-2 du même code.</p>			
<p>Code de l'action sociale et des familles</p>			
<p>Art. L. 262-4. – Le bénéfice du revenu de solidarité active est subordonné au</p>			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
respect, par le bénéficiaire, des conditions suivantes :			
3° Ne pas être élève, étudiant ou stagiaire au sens de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Cette condition n'est pas applicable aux personnes ayant droit à la majoration mentionnée à l'article L. 262-9 du présent code ;		IV (<i>nouveau</i>). – À la fin de la première phrase du 3° de l'article L. 262-4 du code de l'action sociale et des familles et au 8° du II de l'article L. 751-1 du code rural et de la pêche maritime, la référence : « 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances » est remplacée par la référence : « L. 612-8 du code de l'éducation ».	IV. – Non modifié
Code rural et de la pêche maritime			
Art. L. 751-1. – I. – Il est institué un régime d'assurance obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés des professions agricoles qui s'applique aux salariés agricoles mentionnés à l'article L. 722-20.			
II. – Bénéficient également du présent régime :			
8° Les élèves et étudiants des établissements autres que ceux mentionnés au 1° effectuant, auprès d'un employeur relevant du régime agricole, un stage dans les conditions définies à l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études ;			
Code du travail		Article 6 <i>decies</i> (<i>nouveau</i>)	Article 6 <i>decies</i>
		L'article L. 1221-24 du code du travail est ainsi	Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Art. L. 1221-24 – En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.</p>		<p>modifié :</p> <p>1° Les mots : « à l'issue » sont remplacés par les mots : « dans les trois mois suivant l'issue » ;</p> <p>2° Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. »</p>	
<p>Art. L. 2323-47 – Chaque année, dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise un rapport sur la situation économique de l'entreprise. Ce rapport porte sur l'activité et la situation financière de l'entreprise, le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise, l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.</p> <p>.....</p>		<p>Article 6 <i>undecies</i> (nouveau)</p> <p>Le même code est ainsi modifié :</p> <p>1° À la seconde phrase du premier alinéa de l'article L. 2323-47, les mots : « et les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « , les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés</p>	<p>Article 6 <i>undecies</i></p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Art. L. 2323-51 – Chaque trimestre, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, l'employeur informe le comité d'entreprise :</p> <p>1° Des mesures envisagées en matière d'amélioration, de renouvellement ou de transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi ;</p> <p>2° De la situation de l'emploi, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État ;</p> <p>3° Des éléments qui l'ont conduit à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des contrats de travail à durée déterminée, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.</p>	<p>TITRE II</p> <p>DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES</p>	<p>dans l'entreprise et le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires » ;</p> <p>2° L'article L. 2323-51 est complété par un 4° ainsi rédigé :</p> <p>« 4° Du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées. »</p> <p>TITRE II</p> <p>DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES</p>	<p>TITRE II</p> <p>DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI DANS LES</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Art. L. 1253-9 – Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit. Ils comportent notamment :</p> <p>1° Les conditions d'emploi et de rémunération ;</p> <p>2° La qualification professionnelle du salarié ;</p> <p>3° La liste des utilisateurs potentiels ;</p> <p>4° Les lieux d'exécution du travail.</p>	<p>GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS</p>	<p>GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS</p> <p>Article 7 A (nouveau)</p> <p>L'article L. 1253-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ils garantissent l'égalité de traitement entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition. »</p>	<p>GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS</p> <p>Article 7 AA (nouveau)</p> <p><i>Les dispositions du présent titre II entrent en vigueur le 1^{er} novembre 2011, sauf pour celles de ses dispositions sur lesquelles un accord collectif national a été conclu à cette date, conformément aux dispositions de l'article L. 2262-1 du code du travail.</i></p> <p>Article 7 A</p> <p>Sans modification</p>
<p>Code du travail</p> <p>Art. L. 1253-4 – Une personne physique ou morale ne peut être membre que de deux groupements.</p>	<p>Article 7</p> <p>L'article L. 1253-4 du même code est abrogé.</p>	<p>Article 7</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 7</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Toutefois, une personne physique possédant plusieurs entreprises juridiquement distinctes ou une personne morale possédant plusieurs établissements distincts, enregistrés soit au registre du commerce, soit au registre des métiers, soit au registre de l'agriculture, peut, au titre de chacune de ses entreprises ou établissements, appartenir à un groupement différent.</p>	<p align="center">Article 8</p>	<p align="center">Article 8</p>	<p align="center">Article 8</p>
<p>Art. L. 1253-5 – Les entreprises et organismes de plus de trois cents salariés ne peuvent adhérer à un groupement ni en devenir membre, sauf en cas de conclusion dans l'entreprise ou l'organisme intéressé d'un accord collectif de travail ou d'un accord d'établissement définissant les garanties accordées aux salariés du groupement.</p>	<p>I. – Un accord national interprofessionnel ou un accord de branche définit les garanties que les entreprises ou organismes adhérents à un groupement d'employeurs accordent aux salariés des groupements.</p>	<p>L'article L. 1253-5 du même code est abrogé.</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Cette adhésion ne peut prendre effet qu'après communication de l'accord à l'autorité administrative.</p>	<p>II. – À la date d'extension de l'accord de branche, les dispositions de l'article L. 1253-5 du code du travail ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À la date de l'extension de l'accord national interprofessionnel prévu au I, les dispositions de l'article L. 1253-5 du même code ne sont plus applicables dans le champ couvert par l'accord. À compter du 1^{er} janvier 2012, l'article L. 1253-5 du même code est abrogé.</p>	<p align="center">Article 8 bis (nouveau)</p>	<p align="center">Article 8 bis</p>
<p>Art. L. 1253-11 – Sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peu-</p>		<p>À la fin de l'article</p>	<p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>vent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements.</p>		<p>L. 1253-11 du même code, les mots : « portant sur la polyvalence, la mobilité et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements » sont supprimés.</p>	
<p>Art. L. 1253-8 – Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.</p>	<p>Article 9</p> <p>L'article L. 1253-8 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 1253-8. – Les statuts du groupement d'employeurs prévoient les règles de répartition des dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires entre les membres du groupement ; à défaut, ceux-ci sont solidairement responsables au sens de l'article 1200 du code civil. »</p>	<p>Article 9</p> <p>L'article L. 1253-8 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Par dérogation, les statuts des groupements d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition de ces dettes entre les membres du groupement, opposables aux créanciers. »</p>	<p>Article 9</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 1253-12 – Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.</p>		<p>Article 9 bis A (nouveau)</p> <p>Le même article L. 1253-8 est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Ils peuvent également prévoir des modalités de responsabilité spécifiques pour les collectivités territoriales membres du groupement. »</p> <p>Article 9 bis (nouveau)</p> <p>L'article L. 1253-12 du même code est complété par un 6° ainsi rédigé :</p>	<p>Article 9 bis A</p> <p>Sans modification</p> <p>Article 9 bis</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à :</p> <p>1° La durée du travail ;</p> <p>2° Le travail de nuit ;</p> <p>3° Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;</p> <p>4° La santé et la sécurité au travail ;</p> <p>5° Le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.</p>	<p>—</p> <p>Article 10</p> <p>L'article L. 1253-20 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 1253-20. – Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale ne peuvent constituer l'activité principale du groupement.</i> »</p>	<p>—</p> <p>« 6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie. »</p> <p>Article 10</p> <p>Sans modification</p>	<p>—</p> <p>Article 10</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 1253-20. – Les tâches</i></p> <p>... groupement. <i>Le temps consacré par chaque salarié aux tâches effectuées pour le compte des collectivités territoriales adhérentes doit être au plus égal à un mi-temps.</i> »</p>
<p>Art. L. 1253-20 – Les tâches confiées aux salariés du groupement mis à disposition d'une collectivité territoriale s'exercent exclusivement dans le cadre d'un service public industriel et commercial, environnemental ou de l'entretien des espaces verts ou des espaces publics.</p> <p>Elles ne peuvent constituer l'activité principale des salariés du groupement et le temps consacré par chaque salarié du groupement aux travaux pour le compte des collectivités territoriales adhérentes doit être inférieur à un mi-temps.</p>		<p>Article 10 bis (nouveau)</p>	<p>Article 10 bis</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>Art. L. 5212-14. – Pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :</p> <p>– les salariés dont la durée de travail est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans la limite d'une unité comme s'ils avaient été employés à temps complet ;</p> <p>– les salariés dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sont décomptés dans des conditions fixées par décret sans que leur prise en compte puisse dépasser une demi-unité.</p>		<p>L'article L. 5212-14 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 8241-1. – Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.</p>		<p>« Les personnes mises à disposition de l'entreprise par un groupement d'employeurs sont prises en compte dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise. »</p>	<p>Article 10 ter (nouveau)</p>
			<p><i>I. – Après le premier alinéa de l'article L. 8241-1 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</i></p>
			<p><i>« Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utili-</i></p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>Art. L. 8241-2. – Les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif sont autorisées.</p> <p>Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, L. 2313-3 à L. 2313-5 et L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.</p>			<p><i>satrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition. »</i></p> <p>II. – <i>L'article L. 8241-2 du même code est complété par onze alinéas ainsi rédigés :</i></p> <p><i>« Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :</i></p> <p><i>« 1° L'accord du salarié concerné ;</i></p> <p><i>« 2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise emprunteuse qui définit la durée, l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;</i></p> <p><i>« 3 ° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.</i></p> <p><i>« À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail dans l'entreprise prêteuse</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte de la proposition
de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Texte de la commission

sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

« Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

« Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

« La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

« Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu, ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise prêteuse sont consultés préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informés des différentes conventions signées.

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>PREMIÈRE PARTIE Les relations individuelles de travail</p>	<p>La sous-section 2 de la section 6 du chapitre III du titre III du livre II de la pre-</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>TITRE III</p> <p>CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Article 11</p>	<p>TITRE III</p> <p>CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Article 11</p>	<p>TITRE III</p> <p>CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE</p> <p>Article 11</p> <p><i>l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.</i></p> <p><i>« Le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice sont informés et consultés préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêt de main-d'œuvre.</i></p> <p><i>« L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut être mis fin au prêt à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre, à l'initiative de l'une des parties, avant la fin de la période probatoire, ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement. »</i></p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">LIVRE II Le contrat de travail TITRE III Rupture du contrat de travail à durée indéterminée CHAPITRE III Licenciement pour motif économique Section 6 Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement. Sous-section 2 Convention de reclassement personnalisé</p> <p>Art. L. 1233-65. – Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique une convention de reclassement personnalisé.</p> <p>Cette convention lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement.</p> <p>Art. L. 1233-66. – Par dérogation aux dispositions de l'article L. 6323-17, les actions de la convention de reclassement personnalisé peuvent notamment être mises en œuvre et financées par l'utilisation du reliquat des</p>	<p>mière partie du code du travail est ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">« Sous-section 2 « Contrat de sécurisation professionnelle</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-65. – Le contrat de sécurisation professionnelle a pour objet l'organisation et le déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, qui peut comprendre des mesures d'accompagnement et d'évaluation des compétences, ainsi que des périodes de formation et de travail.</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-66. – Dans les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle à chaque salarié dont il</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-65. – Le emploi, le cas échéant au moyen d'une reconversion ou d'une création ou reprise d'entreprise. « Ce parcours débute par une phase de positionnement, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce projet tient compte, au plan territorial, de l'évolution des métiers et de la situation du marché du travail. « Ce parcours comprend des mesures d'accompagnement, notamment d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de formation et de travail.</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-66. – Dans les entreprises non soumises à l'article L. 1233-71, l'employeur est tenu de proposer, lors de l'entretien préalable ou à l'issue de la dernière réunion des représentants du person-</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-65. – Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Ce parcours par une phase de <i>pré-bilan</i>, d'évaluation du travail.</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 1233-66. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>droits que le salarié a acquis à la date de la rupture de son contrat au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 6323-1. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année d'ancienneté et cent vingt heures sur six années, est doublée. Toutefois, seule est due une somme correspondant à l'allocation de formation prévue à l'article L. 6321-10.</p>	<p>envisage de prononcer le licenciement pour motif économique.</p>	<p>nel, le bénéfice ... économique.</p>	
	<p>« À défaut de proposition, l'employeur verse à l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 une contribution égale à trois mois du salaire brut moyen des douze derniers mois travaillés.</p>	<p>« À défaut d'une telle proposition ...</p>	
	<p>« Le recouvrement de cette contribution est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues à l'article L. 5422-9. Cette contribution peut donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que les contributions précitées. Par dérogation, le recouvrement de cette contribution est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1^{er} janvier 2013.</p>	<p>... travaillés.</p>	
		<p>« Le ...</p>	
		<p>... précitées. L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 communique sans délai aux organismes qui sont chargés du recouvrement de cette contribution les informations dont elle a connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement.</p>	
<p>Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties.</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Si le salarié accepte le contrat de sécurisation professionnelle, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties. Toute contesta-</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</p>	<p>« Art. L. 1233-67. – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.</p> <p>Le salarié, dont la durée légale du préavis est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus.</p> <p>Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis</p> <p>Pendant l'exécution de la convention de reclassement</p>	<p>—</p> <p>tion portant sur la rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.</p> <p>« Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis, ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9, ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis en cas de licenciement et après défalcation du versement de l'employeur représentatif de l'indemnité légale de préavis mentionné au 10°. Les régimes social et fiscal applicables à ce solde sont ceux applicables aux indemnités de préavis.</p> <p>« Après l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle, le bénéficiaire ne peut se prévaloir des dispositions des articles L. 6323-17 et L. 6323-18. Le reliquat des droits qu'il a acquis en application de l'article L. 6323-1 et qu'il n'a pas utilisé est affecté au financement des mesures du contrat de sécurisation professionnelle. La durée des droits correspondant à ce reliquat, plafonné à vingt heures par année de travail et à cent vingt heures sur six années, est doublée.</p> <p>« Pendant l'exécution du contrat de sécurisation</p>	<p>—</p> <p>rupture du contrat de travail ou son motif se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion au contrat de sécurisation professionnelle. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la proposition de contrat de sécurisation professionnelle.</p> <p>« Cette ...</p> <p>... indemnité compensatrice de préavis, ...</p> <p>... 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 ...</p> <p>... indemnités compensatrices de préavis.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>personnalisé, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle</p>	<p>professionnelle, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.</p>		
	<p>« Pendant les périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, le contrat de sécurisation professionnelle est suspendu. »</p>	<p>« Pendant les périodes de travail réalisées dans les conditions prévues au 3° de l'article L. 1233-68, le contrat de sécurisation professionnelle est suspendu ; il reprend à l'issue de ces périodes, sans excéder le terme initialement prévu.</p>	
<p>Art. L. 1233-68. – Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé, notamment :</p>	<p>« Art. L. 1233-68. – Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle, notamment :</p>	<p>« Art. L. 1233-68. – Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie définit ...</p>	<p>« Art. L. 1233-68. – Alinéa sans modification</p>
	<p>« 1° Les conditions d'ancienneté pour en bénéficier ;</p>	<p>« 1° Non modifié</p>	<p>« 1 ° Non modifié</p>
<p>1° Les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur ;</p>	<p>« 2° Les formalités afférentes à la conclusion du contrat de sécurisation professionnelle et les délais de réponse du salarié à la proposition de l'employeur ;</p>	<p>« 2° Les formalités afférentes à l'adhésion au contrat ...</p>	<p>« 2 ° Non modifié</p>
<p>2° La durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés ;</p>	<p>« 3° La durée du contrat de sécurisation professionnelle et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés, notamment par la voie de périodes de travail effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre des contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 1242-3 et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-1 ;</p>	<p>« 3° La ...</p>	<p>« 3 ° Non modifié</p>
		<p>... L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, et des contrats de travail temporaire prévus à l'article L. 1251-7 ;</p>	

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
<p>3° Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;</p>	<p>« 4° Le contenu des mesures d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de formation, ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ;</p>	<p>« 4° Le contenu des mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 ainsi que les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes assurant le service public de l'emploi, y concourant ou y participant mentionnés aux articles L. 5311-2 à L. 5311-4 ;</p>	<p>« 4 ° Non modifié</p>
	<p>« 5° Les dispositions permettant d'assurer la continuité des formations engagées durant le contrat de sécurisation professionnelle ;</p>	<p>« 5° Non modifié</p>	<p>« 5 ° Non modifié</p>
	<p>« 6° Les modalités de reprise éventuelle du contrat de sécurisation professionnelle après son interruption du fait d'une reprise d'emploi ;</p>	<p>« 6° Non modifié</p>	<p>« 6° Non modifié</p>
<p>4° Les obligations du bénéficiaire de la convention ;</p>	<p>« 7° Les obligations du bénéficiaire du contrat de sécurisation professionnelle et les conditions dans lesquelles le contrat peut être rompu en cas de manquement à ces obligations, à l'initiative des organismes chargés de la mise en œuvre des mesures mentionnées au 4° ;</p>	<p>« 7° Non modifié</p>	<p>« 7° Non modifié</p>
<p>5° Le montant de l'allocation servie au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1.</p>	<p>« 8° Le montant de l'allocation et, le cas échéant, des incitations financières au reclassement servies au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, ainsi que les conditions de suspension, d'interruption anticipée et de cumul de cette allocation avec d'autres revenus de</p>	<p>« 8° Non modifié</p>	<p>« 8° Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>L'accord définit également les conditions dans lesquelles l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et les employeurs participent au financement des actions prévues au 3°.</p> <p>Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier de la convention de reclassement personnalisé.</p> <p>À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement de la convention de reclassement personnalisé et leurs modalités de financement sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p> <p>Art. L. 1233-69. – L'employeur contribue au</p>	<p>remplacement ;</p> <p>« 9° Les conditions dans lesquelles les règles de l'assurance chômage s'appliquent aux bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle, en particulier les conditions d'imputation de la durée d'exécution du contrat sur la durée de versement de l'allocation d'assurance mentionnée à l'article L. 5422-1 ;</p> <p>« 10° Les conditions dans lesquelles participent au financement des actions prévues au 4° :</p> <p>« – l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 ;</p> <p>« – les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis et par un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.</p> <p>« À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement du contrat de sécurisation professionnelle sont déterminées par décret en Conseil d'État.</p> <p>« Art. L. 1233-69. – L'employeur contribue au</p>	<p>—</p> <p>« 10° Les ...</p> <p>... financement des mesures prévues au 4° :</p> <p>« – Alinéa sans modification</p> <p>« – les employeurs, par un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis ...</p> <p>... utilisés.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 1233-69. – Alinéa sans modification</p>	<p>—</p> <p>« 10° Alinéa sans modification</p> <p>« – Alinéa sans modification</p> <p>« – les employeurs ...</p> <p>.. de l'indemnité compensatrice de préavis <i>dans la limite de trois mois de salaire</i> et par un ...</p> <p>... utilisés.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 1233-69. – Alinéa sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>financement de l'allocation servie aux bénéficiaires par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 par un versement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.</p>	<p>financement du contrat de sécurisation professionnelle par :</p> <p>« – un versement représentatif de l'indemnité légale de préavis ;</p> <p>« – un versement au titre des droits acquis par le bénéficiaire en application de l'article L. 6323-1 et non utilisés.</p>	<p>« 1° Un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis ;</p> <p>2° Un ...</p> <p>... utilisés.</p>	<p>« 1° Un versement représentatif de l'indemnité compensatrice de préavis <i>dans la limite de trois mois de salaire</i> ;</p> <p>2° Non modifié</p>
<p>Dans le cadre d'un accord passé avec l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, l'État contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé.</p>	<p>« Le recouvrement de ces versements est effectué dans les mêmes conditions que celui des contributions à l'assurance chômage prévues à l'article L. 5422-9. Ces versements peuvent donner lieu aux mêmes contrôles et, le cas échéant, aux mêmes sanctions que ces contributions. Par dérogation, le recouvrement de ces versements est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1^{er} janvier 2013.</p>	<p>« Le ...</p> <p>... contributions. L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 et toute personne chargée de mettre en œuvre le contrat de sécurisation professionnelle communiquent sans délai aux organismes qui sont chargés du recouvrement de ces versements les informations dont elles ont connaissance et qui sont utiles à ce recouvrement.</p>	
	<p>« Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formations prévues au 4° de l'article L. 1233-68.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
	<p>« Le fonds paritaire de sécurisation des parcours pro-</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 1233-70. – Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la convention de reclassement personnalisé.</p>	<p>fessionnels mentionné à l'article L. 6332-18 peut contribuer au financement de ces mesures de formation.</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>« <i>Art. L. 1233-70.</i> – Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 du présent code détermine les modalités de l'organisation du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65, de son financement et de la mise en œuvre des mesures qu'il comprend. Cette convention détermine notamment les attributions des représentants territoriaux de l'État dans cette mise en œuvre.</p>	<p>—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 1233-70.</i> – Une convention pluriannuelle entre l'État et des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel détermine ...</p> <p>... L. 1233-65 et de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des mesures qu'il comprend. ...</p> <p>... oeuvre et les modalités de désignation des opérateurs qui en sont chargés.</p> <p>« Une convention pluriannuelle entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 détermine les modalités de financement du parcours de retour à l'emploi mentionné à l'article L. 1233-65 et des mesures qu'il comprend. Une annexe financière est négociée annuellement entre l'État et l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1.</p>	<p>—</p> <p>« <i>Art. L. 1233-70.</i> – Non modifié</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	« À défaut de convention, ces modalités et ces attributions sont déterminées par décret en Conseil d'État. »	« À défaut de ces conventions, les dispositions qu'elles doivent comporter sont déterminées par décret en Conseil d'État. »	—
		Article 11 bis (nouveau)	Article 11 bis
		Après l'article L. 1233-72 du même code, il est inséré un article L. 1233-72-1 ainsi rédigé :	Sans modification
		« Art. L. 1233-72-1. – Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à l'article L. 1242-3, renouvelables une fois par dérogation à l'article L. 1243-13, ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article L. 1251-7. Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend, sans excéder son terme initial. »	
		Article 11 ter (nouveau)	Article 11 ter
		Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues à la section 5 du chapitre II du titre II du livre IV de la cinquième partie du code du travail peut prévoir l'expérimentation de modalités particulières d'accompagnement dans le parcours de retour à l'emploi dans les bassins d'emploi qu'il détermine et pour des personnes ayant perdu leur emploi suite à l'échéance d'un contrat à durée déterminée, d'une mission de travail temporaire ou d'un chantier au sens de l'article L. 1236-8	Sans modification

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</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 les cas de licenciements visés à l'article L. 1233-65, les droits du salarié en matière de droit individuel à la formation définis par l'article L. 1233-66.</p> <p>Art. L. 6341-1 – L'État, les régions, les employeurs et les organismes collecteurs paritaires agréés concourent au financement de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p>L'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 y concourt également, le cas échéant pour le compte de</p>	<p>—</p> <p>Article 12</p>	<p>—</p> <p>du même code. Ces modalités peuvent notamment comprendre les mesures mentionnées à l'article L. 1233-65 du même code, des périodes de formation et des périodes de travail effectuées dans les conditions définies au 3° de l'article L. 1233-68 du même code.</p> <p>Cet accord, conclu pour une durée maximale de trois ans, détermine les conditions dans lesquelles l'expérimentation est évaluée avant son terme. Cette évaluation est communiquée au Parlement.</p> <p>Article 12</p> <p>I. – Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° <i>(nouveau)</i> À l'article L. 6323-19, la référence : « L. 1233-65 » est remplacée par la référence : « L. 1233-66 » et la référence : « L. 1233-66 » est remplacée par la référence : « L. 1233-67 » ;</p>	<p>—</p> <p>Article 12</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69.</p> <p>Art. L. 143-11-7. – Le mandataire judiciaire établit les relevés des créances dans les conditions suivantes :</p> <p>L'organisme susmentionné verse au mandataire judiciaire les sommes figurant sur les relevés et restées impayées :</p> <p>1. Dans les cinq jours suivant la réception des relevés visés aux 1 et 3 ci-dessus ;</p> <p>2. Dans les huit jours suivant la réception des relevés visés aux 2 et 4 ci-dessus.</p> <p>Par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents, l'avance des contributions de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7.</p>	<p>I. – Au dernier alinéa de l'article L. 6341-1 du code du travail, les mots : « aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 1233-68 »</p>	<p>2° À la fin du second alinéa de l'article L. 6341-1, les références : « aux articles L. 1233-68 et L. 1233-69 » sont remplacées par la référence : « à l'article L. 1233-68 ».</p> <p><i>I bis (nouveau).</i> – À la fin du onzième alinéa de l'article L. 143-11-7 de l'ancien code du travail, les mots : « de l'employeur au financement de la convention de reclassement personnalisé mentionnée à l'article L. 321-4-2 est versée directement à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 » sont remplacés par les mots : « et versements de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 est versée directement aux institutions et organismes chargés de leur recouvrement dans les conditions prévues par la loi n° du pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels ».</p>	<p>—</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
Code de la sécurité sociale	II. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :	II. – Alinéa sans modification	
Art L. 131-2 – Une cotisation d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès est prélevée sur le revenu de remplacement mentionné à l'article L. 351-2 du code du travail, sur les allocations versées en application de l'article L. 321-4-2, des troisième (1°), cinquième (4°), sixième (5°) et septième alinéas de l'article L. 322-4, sur les rémunérations versées en application du quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3, sur les allocations versées en application du troisième alinéa de l'article L. 322-11, des articles L. 351-19, L. 351-25 et L. 731-1 du même code et de l'article L. 521-1 du code des ports maritimes, ainsi que sur les allocations versées par application des accords mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail.	1° Au premier alinéa de l'article L. 131-2, au <i>b</i>) du 4° de l'article L. 135-2, au premier alinéa de l'article L. 311-5, au troisième alinéa de l'article L. 351-3, au <i>e</i>) du 2° de l'article L. 412-8, la référence : « L. 321-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 1233-68 » ;	1° Au L. 135-2, au 2° de l'article L. 351-3 et au <i>e</i> du 2° de l'article L. 412-8, la référence : « L. 321-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 1233-68 » ;	
Art L. 135-2 – Les dépenses prises en charge par le fonds de solidarité vieillesse au titre du premier alinéa de l'article L. 135-1 sont les suivantes :			
4° Les sommes représentatives de la prise en compte par les régimes d'assurance vieillesse de base mentionnés au titre V du livre III, aux 1° et 2° de l'article L. 621-3 du présent code et à l'article 1024 du code rural, dans la durée d'assurance :			
a) Des périodes de service national légal de leurs assurés ;			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>b) Des périodes pendant lesquelles les assurés ont bénéficié des allocations mentionnées aux articles L. 321-4-2, L. 351-3, L. 351-9, L. 351-10 et L. 351-10-2 du code du travail, des allocations spéciales mentionnées au 2° de l'article L. 322-4 du même code, de l'allocation de préparation à la retraite mentionnée à l'article 125 de la loi de finances pour 1992 (n° 91-1322 du 30 décembre 1991) et de la rémunération prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3 du code du travail ;</p> <p>.....</p>			
<p>Art L. 311-5 – Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 ou de l'article L. 321-4-2 du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'État.</p> <p>.....</p>			
<p>Art L. 351-3 – Sont prises en considération en vue de l'ouverture du droit à pension, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État :</p>			
<p>1°) les périodes pendant</p>			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>lesquelles l'assuré a bénéficié des prestations maladie, maternité, invalidité, accident du travail et celles postérieures au 1^{er} juillet 1930 pendant lesquelles les travailleurs salariés ont perçu une rente d'accident du travail prenant effet antérieurement à la date susmentionnée, pour une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par le même décret ;</p>			
<p>2°) les périodes pendant lesquelles l'assuré a bénéficié de l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du code du travail ou de l'une des allocations mentionnées à l'article L. 321-4-2, aux 2° et 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 du même code ou d'une allocation versée en cas d'absence complète d'activité, par application d'accords professionnels ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux, mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 352-3 du code du travail ou de l'allocation de congé-solidarité mentionnée à l'article 15 de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outremer ou de la rémunération prévue au quatrième alinéa de l'article L. 321-4-3 du code du travail ;</p> <p>.....</p>			
<p>Art L. 412-8 – Outre les personnes mentionnées à l'article L. 412-2, bénéficient également des dispositions du présent livre, sous réserve des prescriptions spéciales du décret en Conseil d'État :</p> <p>.....</p>			
<p>e. les bénéficiaires des allocations versées au titre de l'article L. 321-4-2 du code du travail pour les accidents survenus par le fait ou à l'occa-</p>			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>sion des actions favorisant leur reclassement ;</p> <p>.....</p>			
<p>Art. L. 311-5. – Toute personne percevant l'une des allocations mentionnées au 4° du deuxième alinéa de l'article L. 322-4 ou de l'article L. 321-4-2 du code du travail ou l'un des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 351-2 du même code conserve la qualité d'assuré et bénéficie du maintien de ses droits aux prestations du régime obligatoire d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dont elle relevait antérieurement. Elle continue à en bénéficier, en cas de reprise d'une activité insuffisante pour justifier des conditions d'ouverture du droit à prestation fixées à l'article L. 313-1, pendant une durée déterminée par décret en Conseil d'État.</p> <p>.....</p>		<p>1° <i>bis (nouveau)</i> Au premier alinéa de l'article L. 311-5, la référence : « de l'article L. 321-4-2 » est remplacée par la référence : « au 8° de l'article L. 1233-68 » ;</p>	
<p>Art. L.142-2 – Le tribunal des affaires de sécurité sociale connaît en première instance des litiges relevant du contentieux général de la sécurité sociale ainsi que de ceux relatifs au recouvrement des contributions et cotisations mentionnées aux articles L. 143-11-6, L. 321-4-2, L. 351-3-1 et L. 351-14 du code du travail.</p>	<p>2° Au premier alinéa de l'article L. 142-2 et au 5° de l'article L. 213-1, après le mot : « contributions », est inséré le mot : « , versements » et la référence : « L. 321-4-2 » est remplacée par les références : « L. 1233-66, L. 1233-69 ».</p>	<p>2° Au ...</p> <p>... « , versements », le mot : « mentionnées » est remplacé par le mot : « mentionnés » et la référence : ...</p> <p>... L. 1233-69 ».</p>	
<p>La cour d'appel statue sur les appels interjetés contre les décisions rendues par le tribunal des affaires de sécurité sociale.</p>			
<p>Art. L. 213-1 – Des unions de recouvrement assurent :</p> <p>.....</p>			
<p>5° Le recouvrement des contributions et cotisations</p>			

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
— mentionnées aux articles L. 321-4-2, L. 351-3-1 et L. 143-11-6 du code du travail ;	III. – Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11, les dispositions, relatives à l'accompagnement des salariés dont les entreprises non soumises aux dispositions de l'article L. 1233-71 du code du travail envisagent le licenciement pour motif économique, qui sont en vigueur à la date de promulgation de la présente loi restent applicables. Les personnes dont la convention de reclassement personnalisé ou le contrat de	— II <i>bis</i> (nouveau). – Par dérogation aux articles L. 1233-66 et L. 1233-69 du code du travail, le recouvrement de la contribution due par l'employeur en cas de non-proposition du contrat de sécurisation professionnelle, ainsi que des versements à sa charge au titre du financement de ce contrat, prévus respectivement aux mêmes articles, est effectué par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du même code, pour le compte de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 dudit code, selon les règles et sous les contrôles et les sanctions éventuelles en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, jusqu'à une date fixée par décret au plus tard au 1 ^{er} janvier 2013. III. – Jusqu'à l'article 11 de la présente loi, la convention de reclassement personnalisé et le contrat de transition professionnelle restent applicables selon les modalités en vigueur à la date de promulgation de la présente loi, sous réserve des stipulations des accords collectifs conclus en application de l'article L. 1233-68 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi. Les ...	—

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association	<p>transition professionnelle est en cours à la date d'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles et réglementaires d'application de l'article 11 peuvent conserver le bénéfice de cette convention jusqu'à son terme ou opter pour le contrat de sécurisation professionnelle dans des conditions fixées par décret.</p> <p>Les organismes collecteurs paritaires agréés pour recevoir les contributions des entreprises au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent affecter des ressources collectées à ce titre aux mesures de formation mises en œuvre dans le cadre de conventions de reclassement personnalisé ou de contrats de transition professionnelle. Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail peut contribuer au financement de ces mesures de formation.</p> <p>IV. – L'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle est abrogée au 31 décembre 2012.</p>	<p>... l'article 11 de la présente loi peuvent conserver le bénéfice de cette convention ou de ce contrat jusqu'à ...</p> <p>... décret.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>IV. – Non modifié</p>	<p>Article 12 bis (nouveau)</p> <p><i>Après l'article 2 de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, il est inséré un article 2 bis ainsi rédigé:</i></p> <p>« Article 2 bis. – Les mineurs de seize ans révolus</p>

Dispositions en vigueur —	Texte de la proposition de loi —	Texte adopté par l'Assemblée nationale —	Texte de la commission —
	TITRE IV	<i>Division et intitulé supprimés</i>	<i>peuvent librement constituer une association.</i>
	PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE		<i>« Sous réserve d'un accord écrit préalable de leur représentant légal, ils peu- vent accomplir tous les actes utiles à son administration, à l'exception des actes de dis- position. »</i>
	Article 13	Article 13	Article 13
	<p>I. – Avant la première attribution de dividendes aux associés autorisée par une assemblée générale postérieure à la date de promulgation de la présente loi, les sociétés présentent pour information à leur comité d'entreprise, ainsi qu'aux comités d'entreprise de leurs filiales, au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce, qui relèvent de l'article L. 210-3 du même code, leur politique en matière de dividendes du travail attribués aux salariés et de dividendes attribués aux associés.</p>	<i>Supprimé</i>	<i>Suppression maintenue</i>
	<p>II. – Avant le 31 décembre 2011, le Gouvernement dépose au Parlement un rapport évaluant les pratiques des entreprises en matière de répartition entre les dividendes du travail attribués aux salariés et les dividendes attribués aux associés. Le cas échéant, ce rapport envisage les mesures susceptibles de faire évoluer cette répartition.</p>	Article 13 bis (nouveau)	Article 13 bis

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3123-8. – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.</p>	<p>—</p>	<p>—</p> <p>L'article L. 3123-8 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de la durée contractuelle du travail peuvent, en accord avec l'employeur, l'augmenter temporairement au moyen d'un avenant au contrat.</p> <p>« Cet avenant précise la nouvelle durée du travail qui peut, le cas échéant, atteindre l'horaire légal ou conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Les heures faites dans la limite de ce nouvel horaire contractuel ne sont pas des heures complémentaires.</p> <p>« Dans le respect des dispositions du premier alinéa, un accord collectif obligatoire et préalable établit les règles relatives à l'usage de ces avenants. Il en détermine notamment les cas de recours, qui ne pourront excéder ceux qui permettent le recours aux contrats à durée déterminée. L'accord collectif détermine</p>	<p>—</p> <p>Sans modification</p>

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	—	également les garanties apportées aux salariés, notamment sur la date et sur les modalités de retour aux conditions initiales de travail. »	—
	Article 14	Article 14	Article 14
	Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour l'État de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts	<i>Supprimé</i>	<i>Suppression maintenue</i>
	Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour les collectivités territoriales de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par le relèvement de la dotation globale de fonctionnement, et corrélativement pour l'État, par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.		
	Les charges et les pertes de recettes qui pourraient résulter pour les organismes de sécurité sociale de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.		
	Les charges qui pourraient résulter pour l'assurance chômage et pour Pôle emploi de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe ad-		

Dispositions en vigueur	Texte de la proposition de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Texte de la commission
—	— ditionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.	—	—