

N° 4

—
SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1991-1992

Annexe au procès-verbal de la séance du 3 octobre 1991.

PROJET DE LOI

relatif à la formation professionnelle et à l'emploi.

PRÉSENTÉ

au nom de Mme ÉDITH CRESSON,

Premier ministre,

par Mme Martine AUBRY,

Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

(Renvoyé à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

A partir des textes fondateurs du droit de la formation professionnelle continue — accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, loi du 16 juillet 1971 — notre pays a construit durant ces vingt dernières années un dispositif de formation permanente original qui s'appuie sur la conjugaison des efforts de l'Etat, des régions, des entreprises et des travailleurs eux-mêmes.

Ce dispositif couvre un champ extrêmement large. Il s'adresse, en premier lieu, aux employeurs et à leurs salariés :

— par la prise en compte directe des aspirations individuelles des travailleurs à travers le droit au congé de formation ;

— par l'incitation faite aux entreprises de mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des compétences, en organisant des actions de formation au bénéfice de leurs personnels. D'abord perçue par beaucoup comme une charge, l'obligation fiscale de participation au financement de la formation continue instituée en 1971 est désormais reconnue pour ce qu'elle est : la garantie d'un effort minimum dont la nature est celle d'un investissement productif.

L'effort de formation professionnelle s'est aussi développé :

— en direction des personnes qui se trouvent confrontées, au cours de leur vie active, au chômage ou à la menace de chômage : le développement du dispositif de conventions de conversion, celui de l'allocation formation-reclassement (A.F.R.), et plus largement l'ensemble des actions de formation offertes aux demandeurs d'emploi témoignent des efforts conjoints réalisés par l'Etat, par les régions et par les partenaires sociaux pour faciliter leur réinsertion professionnelle et lutter contre l'exclusion économique et sociale ;

— en direction des jeunes qui rencontrent des difficultés pour s'insérer dans la vie professionnelle. Aux efforts de l'Etat et des régions s'ajoutent depuis 1985 ceux des partenaires sociaux, qui par le dispositif des formations professionnelles en alternance ont jeté les premières bases d'une évolution que le Gouvernement souhaite voir se développer pour les jeunes sortis du système scolaire sans qualification, et pour les travailleurs privés d'emploi, mais aussi pour les premières formations

technologiques et professionnelles. Une table ronde aura lieu d'ici à la fin de l'année 1991, à l'issue de la négociation qui s'engage entre les partenaires sociaux sur l'apprentissage à l'initiative de M. le ministre d'Etat, ministre de l'Education nationale, et de Mme le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Sur la base des conclusions de cette concertation, le Gouvernement proposera des mesures propres à développer le rôle formateur des entreprises, tant dans le cadre de l'apprentissage que par l'évolution de l'organisation pédagogique des enseignements dispensés par les établissements scolaires et universitaires. Il proposera également la construction de cadres de coopération adaptés entre l'Etat, les branches professionnelles et les régions.

Depuis la mise en place en 1990 du crédit-formation individualisé, un effort sans précédent est consacré à la poursuite de cet objectif qui doit être prioritaire : conduire chaque jeune à une qualification et à un emploi.

Quelques chiffres suffisent à illustrer l'ampleur du chemin parcouru en vingt ans.

Entre 1972 et 1989, la dépense intérieure consacrée à la formation continue et à l'apprentissage a fortement progressé : 1,4 % du P.I.B. en 1989 (soit 84 milliards de francs) contre 0,5 % du P.I.B. en 1972.

Parallèlement, les chances d'accès à la formation continue ont été multipliées par presque deux : près d'un actif sur trois a bénéficié d'une formation en 1990, un sur sept seulement en 1972.

Cette évolution est principalement due au développement rapide au cours des années 1980 des actions pour l'insertion professionnelle des jeunes et la formation des chômeurs, ainsi qu'à l'effort propre des régions, notamment en matière d'apprentissage.

Elle reflète également l'effort croissant consenti par les entreprises au titre de la formation continue : le taux moyen de participation financière des entreprises assujetties à la loi de juillet 1971 est passé de 1,35 % de la masse salariale en 1972 à 3,2 % en 1990. Toutefois, l'écart s'est creusé entre les grandes et les petites entreprises : dans 80 % des entreprises de 10 à 19 salariés, l'effort se situe encore au minimum légal.

*
* *

Les défis auxquels nous sommes confrontés imposent aujourd'hui de donner un nouvel élan à notre effort de formation. Celui-ci doit concerner le système scolaire, mais aussi les dispositifs d'éducation permanente et de formation continue. Cet effort accru doit répondre à l'impératif de compétitivité des entreprises et aux besoins de l'expansion économique, qui requiert une élévation générale du niveau de qualification des travailleurs et une adaptation permanente des compétences à l'évolution des technologies et au changement du travail ; mais également être un moteur du progrès social ouvrant à chacun de véritables possibilités de promotion personnelle et professionnelle tout au long de la vie active.

*
* *

Le développement et le renouvellement nécessaire de la politique de formation professionnelle continue ne peuvent réussir que si ses objectifs rencontrent l'adhésion des chefs d'entreprises et des travailleurs. C'est pourquoi le Gouvernement a souhaité tenir compte des résultats de la négociation collective, traduite dans l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, qui réalise des avancées significatives dans plusieurs domaines :

1° l'amélioration du dispositif des formations en alternance, notamment à travers la suppression du stage d'initiation à la vie professionnelle et son remplacement par un véritable contrat de travail ouvert aux jeunes sans qualification : le contrat d'orientation, dont l'objectif est la définition d'un projet professionnel permettant au jeune bénéficiaire d'accéder à un emploi ou de s'engager dans un parcours de formation pour accéder à une qualification reconnue ;

2° la création d'une nouvelle forme de congé individuel permettant à chaque travailleur, pour mieux maîtriser son devenir professionnel et personnel, de bénéficier tous les cinq ans d'un bilan de compétences ;

3° l'accroissement des moyens financiers consacrés par les entreprises tant aux congés individuels de formation qu'aux actions mises en œuvre à l'initiative des employeurs dans le cadre du plan de formation, et l'affirmation, dans ce domaine, d'une volonté conjointe des partenaires sociaux de développer les actions de formations qualifiantes qui répondent à la fois aux besoins de l'entreprise et aux aspirations individuelles des travailleurs à la promotion ;

4° l'extension du droit à la formation professionnelle continue aux petites entreprises, tant pour les salariés que pour les employeurs ;

5° le renforcement de la négociation de branche sur la formation professionnelle.

*
* *

La présente loi s'inspire des dispositions ainsi retenues par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation collective ; toutefois, elle y apporte des adaptations et des compléments significatifs, que le Gouvernement a jugé nécessaire d'introduire :

1° en ce qui concerne l'insertion professionnelle des jeunes, la création du contrat d'orientation s'accompagne d'une réforme des contrats emploi-solidarité destinée à offrir aux jeunes de moins de dix-huit ans la possibilité de construire un véritable projet professionnel dans le cadre d'activités d'utilité collective organisées par les collectivités locales, les associations ou les établissements publics.

Ces « contrats locaux d'orientation » offriront aux jeunes les mêmes conditions de rémunération et de formation que les contrats d'orientation mis en place par les entreprises dans le cadre du dispositif des formations en alternance.

2° s'agissant du développement des bilans de compétences, la loi définit les principales règles de déontologie à respecter, que ces actions s'adressent aux demandeurs d'emploi, aux salariés dans le cadre du nouveau congé de bilan de compétences, ou qu'elles soient organisées à l'initiative des employeurs dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. En ouvrant aux employeurs la possibilité d'imputer les dépenses correspondant à ce type d'actions sur leur participation au financement de la formation professionnelle continue, la loi garantit aux travailleurs le respect des règles de déontologie indispensables, et prévoit la définition, par voie réglementaire, des conditions à respecter par les organismes prestataires de bilans.

3° la loi étend le droit à la formation professionnelle continue aux salariés des entreprises de moins de dix salariés conformément à l'accord du 3 juillet 1991. Toutefois, compte tenu des caractéristiques particulières des petites entreprises et de la modicité des contributions individuelles, elle retient, pour la gestion des sommes affectées à la formation des salariés des petites entreprises, le principe d'une mutualisation obligatoire.

Pour l'accès à la formation professionnelle des chefs d'entreprise, la loi fixe le principe d'un montant minimal de l'investissement-formation, en ouvrant la possibilité d'un versement des sommes correspondantes aux organismes mutualisateurs mis en place par les professions.

4° enfin, elle adapte et complète les dispositions introduites par la loi n° 90-603 du 12 juillet 1990 relatives à la création d'un congé individuel de formation pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, afin de garantir une perception effective par les organismes paritaires des ressources issues de la contribution spécifique de 1 % des salaires liés aux contrats à durée déterminée, affectée au financement de ce congé.

*
* *

Des dispositions relatives à l'emploi complètent celles relatives à la formation professionnelle.

Dans un contexte de ralentissement conjoncturel, il faut plus que jamais encourager les petites et moyennes entreprises à créer des emplois, aider les travailleurs indépendants à embaucher un premier salarié, valoriser de nouveaux gisements d'emplois, notamment dans le secteur associatif.

Notre pays souffre aussi de caractéristiques structurelles qui le rendent vulnérable face au développement du chômage.

Une démographie vigoureuse est sans conteste un avantage pour l'avenir. Elle impose cependant à notre pays d'être à même de créer les emplois nécessaires pour offrir des chances satisfaisantes d'insertion professionnelle aux nouveaux arrivants. Or, à taux de croissance comparable, la France a jusqu'ici créé moins d'emplois que les autres pays industrialisés, notamment la R.F.A., la Grande-Bretagne et les États-Unis.

Plusieurs facteurs concourent à expliquer cette faiblesse :

— les entreprises considèrent encore trop souvent que le seul facteur de souplesse dans les coûts est la masse salariale et que les effectifs peuvent être en permanence ajustés en fonction des variations à court terme de la conjoncture ;

— les créations d'emplois dans les services, notamment les services aux particuliers, ont été plus faibles chez nous que dans d'autres pays développés ;

— l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi est souvent insuffisante.

Résultante de ces phénomènes, le chômage frappe un grand nombre de nos citoyens. Les jeunes sans qualification y sont particulièrement exposés. Les chômeurs de longue durée, qui sont encore près de 800 000, sont victimes de phénomènes d'exclusion contre lesquels il importe de mobiliser toutes les énergies.

Ces efforts de solidarité consentis par la collectivité nationale envers les demandeurs d'emplois n'atteindront leur pleine efficacité et ne susciteront l'adhésion active de tous que s'ils bénéficient à ceux qui recherchent effectivement un emploi.

Reprenant certaines des dispositions annoncées par le Gouvernement le 3 juillet dernier, et d'autres dispositions arrêtées depuis, le présent titre du projet de loi vise à favoriser la création d'emplois partout où elle peut se manifester, à renforcer l'efficacité de notre dispositif général d'insertion professionnelle, et à clarifier les droits et obligations, désormais fixés au plan législatif, des demandeurs d'emploi.

Le titre IV de la loi, contenant les dispositions relatives à l'emploi, regroupe des dispositions modifiant le code du travail et des dispositions destinées à favoriser l'emploi.

Un ensemble d'articles visent à porter au plan législatif des dispositions déjà existantes au plan réglementaire, ainsi que certaines dispositions apportant des précisions supplémentaires, relatives aux obligations des demandeurs d'emploi inscrits à l'A.N.P.E., et au régime de sanctions applicables aux fausses déclarations.

Plusieurs articles reconduisent pour 1992 des dispositifs d'aide à l'insertion des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires du R.M.I. (contrats de retour à l'emploi), précisent les conditions d'octroi de l'aide de l'Etat aux publics prioritaires, et modifient le régime d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les associations intermédiaires.

Un article reconduit l'exonération à l'embauche du premier salarié par un travailleur indépendant jusqu'au 31 décembre 1993, et étend le bénéfice de cette mesure à certaines associations, qui étaient jusque-là exclues de son champ, et dans lesquelles il existe un fort potentiel de créations d'emplois.

Parmi les diverses dispositions, il est prévu la création d'un groupement d'intérêt public regroupant l'ensemble des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et organismes rattachés pour assurer un maximum d'efficacité aux activités de coopérations internationales en matière d'emploi.

TITRE PREMIER
DISPOSITIONS RELATIVES
À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance.

1° La loi porte création du contrat d'orientation qui se substitue, dans le cadre des formations en alternance, au stage d'initiation à la vie professionnelle.

Véritable contrat de travail, d'une durée de trois à six mois non renouvelable, le contrat d'orientation doit permettre, par une première expérience en entreprise, de faire accéder les jeunes en difficulté d'insertion à un processus de qualification ou à un emploi.

Bénéficieront en priorité du contrat d'orientation les jeunes de moins de vingt-trois ans sans qualification professionnelle. D'autres catégories de jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi pourront également bénéficier du contrat d'orientation, dans des conditions qui seront précisées par voie réglementaire en tenant compte, le cas échéant, des orientations qui seront précisées par les commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (C.O.P.I.R.E.) ou par les commissions paritaires nationales de l'emploi (C.P.N.E.).

Compte tenu de l'expérience acquise dans le cadre des stages d'initiation à la vie professionnelle (S.I.V.P.), il est proposé que les embauches en contrat d'orientation fassent l'objet d'une convention entre l'A.N.P.E., au nom de l'Etat, et l'employeur, afin que les jeunes les plus en difficultés qui s'adressent à l'A.N.P.E. ou aux missions locales ou aux permanences d'accueil, d'information et d'orientation (P.A.I.O.) puissent effectivement bénéficier de ces contrats.

Les jeunes en contrat d'orientation bénéficieront, durant trente-deux heures par mois, d'actions d'orientation professionnelle réalisées par un organisme de formation (modules de remise à niveau, d'initiation aux techniques professionnelles, entretiens de suivi et d'orientation, le cas échéant, bilan de compétences), ainsi que du suivi d'un tuteur dans l'entreprise et d'une rémunération de 30 à 65 % du S.M.I.C. suivant leur âge. Ils bénéficieront, en ce qui concerne la durée du travail et les conditions de rupture du contrat d'orientation, des dispositions prévues

pour les S.I.V.P. par la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 (interdiction des heures supplémentaires).

Enfin, la loi institue une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale au titre du contrat d'orientation.

2° Les dispositions relatives au contrat de qualification ont pour objet :

— de préciser le statut juridique du contrat de qualification : contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail ;

— de prévoir la revalorisation des rémunérations sur la base d'une progression annuelle et non plus semestrielle ;

— de préciser que, dès lors que le contrat de qualification a été précédé d'un contrat d'orientation, la durée de celui-ci est prise en compte pour le calcul de la rémunération. Cette disposition, qui doit faciliter la construction de parcours de qualification, notamment dans le cadre du crédit-formation, est étendue au contrat d'apprentissage ;

— de prévoir pour les contrats de qualification un encadrement des conditions de déduction des avantages en nature, comme c'est déjà le cas pour les contrats d'apprentissage ;

— de concentrer l'effort financier de l'Etat au titre de l'exonération sur les jeunes rencontrant des difficultés d'accès à une qualification professionnelle en plafonnant le montant des exonérations à 130 % du salaire de référence.

3° Compte tenu de l'objet des contrats d'insertion en alternance et des aides financières dont bénéficient les employeurs dans ce cadre, la loi interdit aux employeurs d'imposer aux jeunes embauchés en contrat d'orientation, d'adaptation ou de qualification des clauses de « dédit-formation ».

4° Les modifications apportées à l'article 30 de la loi du 29 décembre 1984 et à l'article 45 de la loi du 30 décembre 1986 ont pour objet :

— d'étendre le mécanisme de défiscalisation aux nouveaux contrats d'orientation, sur la base d'un montant forfaitaire de 50 F par heure de formation ;

— de revaloriser de 50 F à 60 F le forfait horaire applicable au contrat de qualification ;

— d'autoriser les organismes mutualisateurs agréés à pratiquer à partir des forfaits horaires une modulation des prises en charge, dans des conditions fixées par décret. Il apparaît souhaitable, en effet, que le coût

et la qualité des formations organisées puissent être prises en compte, afin notamment de favoriser le développement des formations qualifiantes dans les métiers industriels et du bâtiment-travaux publics :

— d'autoriser les organismes mutualisateurs agréés à prendre en charge les dépenses relatives aux formations spécifiques organisées à l'intention des tuteurs, dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale qui seront fixés par décret.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives aux contrats locaux d'orientation.

1° Les contrats emploi-solidarité, première phase de réinsertion pour des publics en grande difficulté, se sont rapidement développés en 1990, permettant à plus de 256 000 personnes d'être embauchées dans une collectivité territoriale, une association ou un établissement public. Parmi celles-ci, 70 % avaient moins de vingt-cinq ans et plus de 40 % de ces jeunes avaient un niveau de qualification inférieur au niveau V. Pour ces jeunes, le contrat emploi-solidarité constitue souvent la première expérience professionnelle leur permettant d'éclairer leur recherche d'emploi ou de formation.

L'objectif prioritaire pour les jeunes doit être de les acheminer dans des parcours qualifiants et de favoriser ainsi leur accès à un contrat de qualification ou à un contrat d'apprentissage. De ce point de vue, pour les seize-dix-sept ans, des aménagements sont nécessaires, notamment en termes de niveau de rémunération, afin d'inciter ces jeunes à s'engager dans de tels parcours (le niveau de rémunération pouvant avoir également un effet d'appel sur les jeunes scolaires alors que l'objectif du Gouvernement est d'élever le niveau de formation initiale).

Il est donc proposé de supprimer l'accès au contrat emploi-solidarité pour les seize-dix-sept ans et de créer à l'attention de ceux d'entre eux sortis du système scolaire sans qualification professionnelle reconnue un contrat local d'orientation.

Ce contrat local d'orientation, contrat de travail de droit privé se déroulant dans le même champ d'organismes employeurs que le contrat emploi-solidarité, d'une durée de trois à six mois, sera rémunéré à hauteur de 30 % du S.M.I.C. pour un temps plein et exonéré des charges sociales patronales. Le jeune ainsi embauché bénéficiera, durant trente-deux heures par mois, d'actions d'orientation professionnelle active réalisées par un organisme de formation.

Dans le cadre du contrat local d'orientation, l'Etat prendra à sa charge la moitié de la rémunération versée par les organismes employeurs.

2° La nouvelle rédaction proposée pour l'article L. 980-17 du code du travail (nouvel article L. 980-2) a pour objet d'affirmer plus clairement que les parcours de formation des jeunes dans le cadre du crédit-formation doivent s'appuyer non seulement sur les stages mis en place par les pouvoirs publics, mais également sur un recours accru aux formations en situation de travail, et notamment aux contrats d'insertion en alternance et aux contrats d'apprentissage.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN MATIÈRE DE FORMATION

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales.

1° Le droit à la qualification professionnelle affirmée par la loi du 10 juillet 1990 s'est traduit par la mise en place du crédit-formation individualisé, à l'intention des jeunes puis des demandeurs d'emploi et des salariés.

Les premières évaluations qui ont pu être réalisées sur le fonctionnement du crédit-formation pour les jeunes montrent que près de 80 % de parcours de formation ont pour objectif l'acquisition de qualifications correspondant à des emplois du secteur tertiaire, alors même que les entreprises rencontrent des difficultés pour recruter des personnels qualifiés sur certains emplois de l'industrie et du bâtiment-travaux publics.

Par la circulaire du 22 juillet 1991, le Gouvernement a pris les dispositions nécessaires pour une réorientation progressive du crédit-formation dans le sens d'une liaison plus étroite entre la formation et l'emploi.

Il est proposé d'affirmer plus clairement dans la loi que le crédit-formation doit permettre l'acquisition d'une qualification correspondant aux besoins prévisibles de l'économie.

2° Conformément à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, la loi enrichit la négociation de branche sur la formation professionnelle.

3° La loi étend les compétences du comité d'entreprise aux conditions d'accueil dans l'entreprise des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des enseignants et conseillers d'orientation.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives au bilan de compétences.

1° La loi introduit dans le code du travail une définition générale des actions de bilan de compétences, applicable à l'ensemble des bilans de compétences, qu'ils soient mis en œuvre à l'intention des demandeurs d'emploi ou des salariés dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du nouveau congé de bilan de compétences.

Les règles de déontologie à respecter pour la réalisation des bilans de compétences, qui revêtent une importance particulière, sont également précisées : consentement du travailleur concerné, communication des résultats, règle du secret professionnel pour les prestataires de bilan.

2° Il est introduit dans le code du travail une nouvelle catégorie de congé individuel : le congé de bilan de compétences.

Il s'agit d'un congé d'une durée maximale de vingt-quatre heures, ouvert à tous les salariés ayant cinq ans d'ancienneté, dont douze mois dans l'entreprise.

La prise en charge des rémunérations et des frais de bilan s'effectuera dans le cadre de procédures similaires à celles qui régissent le congé individuel de formation, par le biais des organismes paritaires qui collectent auprès des entreprises les ressources affectées aux congés individuels.

Les conditions qui devront être respectées par les organismes de bilan pour réaliser des prestations susceptibles d'être prises en charge par les organismes paritaires seront définies par voie réglementaire.

3° Les employeurs qui organisent des actions de bilan de compétences à l'intention de leurs salariés, dans le cadre du plan de formation, seront autorisés à imputer les dépenses correspondantes sur leur participation obligatoire au titre de la formation continue. Les conditions d'organisation d'actions de bilan de compétences dans le cadre du plan de formation, ainsi que les conditions à respecter par les organismes prestataires de bilan, seront définies par voie réglementaire.

CHAPITRE 3

Dispositions relatives au congé de formation.

1° Créé par la loi du 4 juillet 1990, le crédit-formation à l'intention des salariés s'appuie, en ce qui concerne la prise en charge des actions de formation, sur le dispositif du congé individuel de formation.

La création par la loi du 12 juillet 1990 d'un congé individuel de formation régi par des dispositions particulières pour les anciens titulaires d'un contrat à durée déterminée (art. L. 931-13 à L. 931-20) doit également permettre leur accès au crédit-formation.

Enfin, la création du congé de bilan de compétences, qui complète le dispositif du congé de formation, permettra aux salariés qui souhaitent acquérir une qualification dans le cadre du crédit-formation de bénéficier, comme le prévoit l'article L. 900-3 du code du travail :

- d'un bilan de compétences, en vue de l'élaboration d'un projet personnalisé de parcours de formation, dans le cadre du nouveau congé de bilan de compétences ;

- de la prise en charge de tout ou partie de cette formation par un organisme paritaire, dans le cadre du congé de formation.

Compte tenu de l'introduction des nouvelles dispositions législatives relatives au bilan de compétences, il n'y a plus lieu de prévoir une intervention réglementaire spécifique en ce qui concerne le crédit-formation salariés.

2° L'accord du 3 juillet 1991 a ajusté les conditions d'ancienneté pour bénéficier du congé individuel de formation : la condition d'ancienneté dans la branche professionnelle est remplacée par une condition, plus souple, d'ancienneté en qualité de salarié ; parallèlement, la condition d'ancienneté dans l'entreprise est portée de six à douze mois.

D'autre part, la réglementation est simplifiée sur deux points :

- suppression, dans les établissements de deux cents salariés et plus, du calcul séparé, par catégories de personnel, des contingents d'absences simultanées ;

- extension à l'ensemble des entreprises de moins de dix salariés, et non plus aux seules entreprises artisanales, du contingent spécifique d'absences simultanées, fixé à deux salariés de l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération des salariés en congé, l'accord du 3 juillet 1991 prévoit une prise en charge à hauteur de 90 % ou 80 % suivant les catégories d'actions lorsqu'elles sont inférieures à un an et pour les actions longues, une prise en charge de 90 % la première année et de 60 % au-delà de cette durée.

Il prévoit, dans tous les cas, le maintien de la rémunération à 100 % dès lors qu'elle est inférieure à deux fois le montant du S.M.I.C.

La loi reprend cette disposition, en précisant que la fixation par accord national interprofessionnel des règles de rémunération des salariés en congé est subordonnée au respect du montant minimal de rémunération fixé par voie réglementaire.

CHAPITRE 4

Dispositions relatives au plan de formation.

1° Afin de promouvoir la mise en place dans les entreprises d'une véritable gestion prévisionnelle des compétences, à travers l'élaboration par les employeurs de programmes de formation pluriannuels, la loi prévoit l'association des représentants du personnel à cette démarche, par la consultation du comité d'entreprise.

2° L'accord du 3 juillet 1991 a introduit une novation importante pour les formations qualifiantes de plus de 300 heures exécutées dans le cadre du plan de formation, en prévoyant que 25 % de la durée de la formation pourra être réalisé hors du temps de travail, sans donner lieu à rémunération.

Il appartient aux partenaires sociaux de définir, dans le cadre de la négociation collective, les engagements respectifs de l'employeur et du salarié dans le cadre de ce dispositif.

La loi prévoit les garanties qui doivent être respectées :

- le caractère qualifiant de l'action de formation ;
- l'absence d'incidence sur la rémunération du salarié ;
- le consentement du salarié ;
- la protection en matière d'accidents du travail, qui doit être maintenue sans qu'il y ait lieu à versement de cotisations spécifiques, pendant la durée de la formation réalisée hors du temps de travail ;
- la consultation du comité d'entreprise sur les modalités d'organisation de ce type d'actions.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION CONTINUE ET AUX INSTANCES PARITAIRES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions relatives aux entreprises de dix salariés et plus.

Le chapitre premier a trait aux dispositions relatives aux entreprises de dix salariés et plus.

Afin de développer l'effort de formation professionnelle, notamment dans les P.M.E., et comme l'ont souhaité les partenaires sociaux, la contribution des employeurs, fixée à 1,2 % de la masse salariale, est portée à 1,4 % à compter du 1^{er} janvier 1992 et à 1,5 % à compter du 1^{er} janvier 1993.

De même, le versement dû au titre du congé individuel de formation est porté de 0,15 % à 0,20 % à compter du 1^{er} janvier 1993.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de dix salariés.

Le chapitre 2 est consacré aux dispositions relatives aux entreprises de moins de dix salariés.

1° Afin d'ouvrir le droit à la formation professionnelle continue aux salariés des petites entreprises, il institue une contribution de 0,15 % des salaires payés pendant l'année en cours. Le Gouvernement a retenu le principe d'une mutualisation de l'ensemble des contributions, compte tenu de la taille des entreprises concernées et du montant des contributions, estimé en moyenne à 400 F par entreprise. Ces contributions versées à des organismes collecteurs agréés par l'Etat seront gérées paritairement.

2° Pour l'accès à la formation professionnelle des chefs d'entreprise, la loi fixe le principe d'un montant minimal de l'investissement-formation (0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale, soit 206 F, en ouvrant la possibilité d'un versement des sommes

correspondantes aux organismes mutualisateurs mis en place par les professions : organismes agréés collectant les contributions dues au titre de la formation des salariés dans les entreprises de petite taille, ou fonds d'assurance formation de non-salariés créés à l'initiative des professionnels.

Ces dispositions permettront aux employeurs et aux travailleurs indépendants de s'organiser collectivement pour mettre en place des formations adaptées à leurs besoins.

Pour les artisans, les dispositions existantes issues de la loi du 23 décembre 1982 sont maintenues.

Pour les exploitants agricoles, un dispositif spécifique a été prévu, après concertation avec les organisations professionnelles, tenant compte des caractéristiques des revenus professionnels agricoles.

CHAPITRE 3

Le chapitre 3 intitulé « autres dispositions » concerne, d'une part, des aménagements du dispositif de financement des congés de formation des salariés titulaires de contrats à durée déterminée de manière à le rendre plus facilement applicable et, d'autre part, les fonds d'assurance formation de salariés.

Les nouvelles dispositions applicables aux fonds d'assurance formation ont pour but de modifier sensiblement leurs conditions de création ; les fonds d'assurance formation seront désormais créés par voie d'accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan professionnel ou territorial.

Par ailleurs, la loi affirme le principe de la mutualisation des fonds qu'ils collectent auprès des entreprises.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Dispositions modifiant le code du travail.

1° La loi du 12 juillet 1990 a introduit dans l'article L. 124-11 un alinéa permettant de rapprocher les informations contenues dans les relevés de contrat de travail temporaire de celles détenues par les A.S.S.E.D.I.C. pour la vérification des droits au revenu de remplacement et le contrôle de la recherche d'emploi.

Ce rapprochement ne peut être effectué que par les A.S.S.E.D.I.C. qui gèrent le fichier des demandeurs d'emploi. Il est donc nécessaire que ces organismes soient destinataires des relevés pour effectuer le rapprochement.

2° Dans une large mesure, cet article porte au plan législatif certaines dispositions déjà existantes, soit dans l'actuel article L. 311-5, soit au niveau réglementaire (art. R. 311-3-1 et R. 311-3-2).

Il précise le classement qu'il convient d'opérer entre demandeurs d'emploi selon leur disponibilité immédiate. Ce classement en différentes catégories, dont la définition relève d'un arrêté du 14 octobre 1981 du ministre chargé de l'Emploi, a fixé cinq catégories de demandeurs d'emploi en fonction de leur disponibilité et de la nature de l'emploi recherché.

Il précise les conditions dans lesquelles les personnes totalement inaptes pour occuper un emploi et qui bénéficient à ce titre d'un avantage social peuvent néanmoins être inscrites sur les listes de l'A.N.P.E. après avis favorable des services médicaux de main-d'œuvre.

Il rappelle les obligations des demandeurs d'emploi immédiatement disponibles :

- accomplir des actes positifs de recherche d'emploi ;
- renouveler périodiquement la demande d'emploi ;
- porter à la connaissance de l'A.N.P.E. tout changement affectant la situation au regard de l'emploi ;

- ne pas refuser un emploi offert ni de suivre une action de formation ;
- répondre aux convocations de l'A.N.P.E. ;
- ne pas refuser de se soumettre à une visite médicale destinée à vérifier l'aptitude au travail.

Le projet de loi reprend également les dispositions relatives à la sanction dont sont passibles les personnes qui ne respectent pas ces diverses obligations (radiation de la liste des demandeurs d'emploi).

3° L'article L. 351-17 actuel prévoit une sanction, la radiation du bénéficiaire du revenu de remplacement, dans un certain nombre de cas :

- refus d'emploi ;
- refus de suivre une action de formation ;
- non-réponse à convocation des services de l'A.N.P.E. ou des services de contrôle de la recherche d'emploi ;
- fraude ou fausse déclaration.

Le présent projet de loi complète cette liste en lui ajoutant deux cas :

- refus de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier son aptitude au travail. Cette sanction existe déjà mais au niveau réglementaire (art. R. 351-28-4°). Il a paru utile de la prévoir au niveau législatif pour éviter tout contentieux éventuel ;

- omission de certaines déclarations tant auprès de l'A.N.P.E. que de l'A.S.S.E.D.I.C., qui pourraient avoir une incidence sur son inscription comme sur son indemnisation.

4° Depuis l'origine, le versement des allocations de chômage cesse au plus tard lorsque l'intéressé a atteint 65 ans (65 ans 3 mois avant le 27 novembre 1982) puisqu'à cet âge, il peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

Pour tenir compte de l'abaissement de l'âge de la retraite, l'article L. 351-19 du code du travail tel qu'il résulte de l'ordonnance du 21 mars 1984 précise que le revenu de remplacement cesse d'être versé aux allocataires de plus de 60 ans justifiant de 150 trimestres validés au titre de l'assurance-vieillesse.

Le principe est donc bien l'interruption des versements dès que l'intéressé peut prétendre à une pension de vieillesse à taux plein.

Cependant, la limite maximale de 65 ans n'est pas expressément mentionnée. Cette absence a suscité quelques interrogations, au demeurant très peu nombreuses.

La modification proposée a pour objet d'éviter toute ambiguïté dans l'interprétation de l'article L. 351-19.

5° Nouvelle disposition créant des sanctions pénales à l'encontre des personnes qui fraudent pour s'inscrire à l'A.N.P.E. (faux noms par exemple) ou pour rester inscrites (non-déclaration d'une reprise d'activité). Ces sanctions complètent celles prévues à l'article L. 365-1 pour les bénéficiaires d'allocations de chômage qui fraudent pour bénéficier indûment de ces allocations.

6° La loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 a fixé à 10 000 F le montant forfaitaire de l'aide dont peuvent bénéficier les employeurs qui embauchent des personnes sans emploi dans le cadre du contrat de retour à l'emploi.

En 1990, 100 739 conventions de contrat de retour à l'emploi ont été signées. Ce dispositif s'est poursuivi en 1991 en s'ouvrant aux travailleurs handicapés.

Il est toutefois apparu souhaitable de réserver aux seuls publics prioritaires le versement de cette aide.

Le projet de loi prévoit que seuls les contrats conclus en faveur des publics les plus en difficulté : les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de cinquante ans, les bénéficiaires du R.M.I. demandeurs d'emploi de plus d'un an, les demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans, les personnes reconnues handicapées, ouvriront désormais droit au versement de l'aide forfaitaire.

7° Les lois n° 89-905 du 19 décembre 1989 instaurant les contrats de retour à l'emploi destinés à favoriser l'insertion professionnelle des personnes sans emploi et n° 91-1 du 3 janvier 1991 ont prévu que les embauches réalisées grâce à ce dispositif avant le 1^{er} janvier 1992 sont exonérées des charges sociales patronales.

Cette mesure d'abaissement du coût du travail a permis la réinsertion professionnelle de personnes depuis longtemps éloignées de l'emploi qui cumulaient souvent l'inemployabilité liée à leur chômage de longue durée avec un faible niveau de qualification (81 % ont au plus le niveau C.A.P. ou B.E.P., 38 % n'ont aucun diplôme).

Il convient donc de poursuivre l'action de lutte contre l'exclusion en favorisant l'embauche des chômeurs de longue durée, des bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et des personnes handicapées. C'est la raison pour laquelle il est proposé de pérenniser la mesure d'exonéra-

tion des charges sociales patronales attachée aux contrats de retour à l'emploi.

CHAPITRE 2

Dispositions diverses.

1° Le régime actuel d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dont bénéficient les associations intermédiaires est limité à 250 heures par trimestre. Au-delà de cette durée, les cotisations sont dues sur la totalité des salaires versés depuis la première heure.

Le projet de loi a pour objet de supprimer cette rétroactivité par voie réglementaire ; en outre, le Gouvernement envisage de porter le plafond d'exonération à 750 heures par an.

2° Mise en œuvre depuis le 15 octobre 1988, cette mesure visait à déclencher la décision de première embauche réalisée par un travailleur indépendant.

Il bénéficie pour cela d'une exonération totale de charges sociales patronales pendant deux ans, pour tout recrutement sur un contrat à durée indéterminée.

La mesure a rencontré un véritable succès : 71 000 embauches en 1989, 63 000 en 1990, 26 500 sur les six premiers mois de 1991. Elle a permis de créer en deux ans et demi d'existence plus de 60 000 emplois supplémentaires et durables.

Pour amplifier encore ce mouvement, le bénéfice de l'exonération sera étendu à certaines associations à compter du 1^{er} janvier 1992.

Pour éviter toute forme d'abus liée aux facilités de création d'une association, l'accès à la mesure sera soumis à un agrément préalable du préfet de département.

Celui-ci délivrera cet agrément en prenant en compte les critères suivants qui seront précisés par décret :

— date de déclaration afin d'éviter les créations opportunistes pour bénéficier de l'exonération ;

— l'association, bénévole par définition, devra avoir exercé une réelle activité dans la période précédant l'embauche ;

— l'association devra obligatoirement s'attacher les services d'un professionnel compétent pour la présentation et la vérification de ses comptes ;

— le bénéfice de l'exonération sera réservé aux associations qui exercent une activité sociale, éducative, culturelle, sportive ou philanthropique, au service de ses membres ou de la collectivité entière. La gestion de l'association devra être désintéressée et son activité ne devra pas faire concurrence à des entreprises commerciales existantes.

3° La demande adressée à notre pays en termes d'assistance technique et de coopération internationale fait un place de plus en plus importante aux aspects concernant la formation professionnelle, l'emploi et les relations du travail.

Ces problèmes revêtent en effet une importance majeure pour le développement des pays du Sud, confrontés notamment à un grave problème d'emploi des jeunes.

Ils constituent également un enjeu essentiel pour le succès des réformes entreprises dans les pays d'Europe centrale et orientale. Le processus de passage à l'économie de marché suppose en effet un effort très important de formation et de reconversion des hommes ainsi que la mise en place d'un système de gestion du marché du travail et de protection contre le chômage. Il nécessite, par ailleurs, l'instauration d'un mode de relations professionnelles stable et démocratique.

C'est pourquoi, il apparaît nécessaire de rechercher une forme d'organisation du service public de l'emploi qui permette d'assurer un maximum d'efficacité aux activités de coopération internationale, sur la base des moyens disponibles, en les rassemblant autour d'un projet commun.

Dans cette perspective, il est proposé de mettre en place un groupement d'intérêt public (G.I.P.) regroupant l'ensemble des services du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle et organismes rattachés qui contribuent aux actions de coopération et ouvert aux partenariats extérieurs.

Le présent article réalise donc une nouvelle extension de la formule du groupement d'intérêt public introduit par l'article 21 de la loi du 15 juillet 1982 pour répondre aux besoins dans un secteur d'activité en plein développement et porteur d'enjeux majeurs : celui de la coopération et de l'assistance aux pays étrangers dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

PROJET DE LOI

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu l'article 39 de la Constitution,

Décète :

Le présent projet de loi relatif à la formation professionnelle et à l'emploi, délibéré en Conseil des ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté au Sénat par le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui sera chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

TITRE PREMIER

DISPOSITIONS RELATIVES À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions relatives aux contrats d'insertion en alternance.

Article premier.

Au livre IX, titre VIII du code du travail est inséré, après l'article L. 980-1, un chapitre premier intitulé : « Contrats d'insertion en alternance ».

Ce chapitre comporte les articles L. 980-2, L. 980-3, L. 980-4, L. 980-5, L. 980-6, L. 980-7, L. 980-8 et l'article L. 980-8-1 qui deviennent respectivement les articles L. 981-1, L. 981-2, L. 981-3, L. 981-5, L. 981-6, L. 981-10, L. 981-11 et L. 981-12.

Les références aux articles L. 980-2, L. 980-3, L. 980-4, L. 980-5, L. 980-6, L. 980-7, L. 980-8 et à l'article L. 980-8-1 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 981-1, L. 981-2, L. 981-3, L. 981-5, L. 981-6, L. 981-10, L. 981-11 et L. 981-12 dans tous les articles où elles figurent.

Art. 2.

Est inséré dans le chapitre premier du titre VIII du livre IX du code du travail un article L. 981-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 981-4.* – L'embauche d'un jeune par un contrat mentionné à l'article L. 981-1 ouvre droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

« L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat. Toutefois les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne sont pas exonérées.

« Les cotisations donnant lieu à exonération sont prises en charge par l'Etat qui les verse directement aux organismes de sécurité sociale. »

Art. 3.

Sont insérés dans le chapitre premier du titre VIII du livre IX du code du travail les articles L. 981-7, L. 981-8 et L. 981-9 ainsi rédigés :

« *Art. L. 981-7.* – L'Etat peut passer des conventions avec des employeurs pour favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Les contrats d'orientation conclus en vertu de ces conventions sont des contrats de travail à durée déterminée en application de l'article L. 122-2 d'une durée comprise entre trois et six mois, non renouvelables. Ils ne peuvent se substituer à des emplois permanents ou saisonniers. Ils font l'objet d'un dépôt auprès des services relevant du ministère chargé de l'emploi.

« Le contrat d'orientation est ouvert aux jeunes de moins de vingt trois ans ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

« Il peut être étendu à des jeunes de moins de vingt-six ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

« Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats, la durée et les modalités des actions d'orientation professionnelle dispensées pendant le temps de travail, ainsi que le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise.

« *Art. L. 981-8.* – Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-7 perçoivent une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance, dont le montant est fixé par décret et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.

« Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

« La durée du travail du salarié en contrat d'orientation incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail fixées par l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural. Les salariés en contrat d'orientation doivent bénéficier du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre premier du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article 997 du code rural. Ils ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

« Par dérogation à l'article L. 122-3-2 et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats d'orientation prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est de deux semaines.

« Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, le contrat d'orientation peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée au premier alinéa de l'article L. 900-3.

« *Art. L. 981-9.* – L'embauche d'un jeune par un contrat d'orientation ouvre droit à l'exonération des cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales.

« L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat d'orientation.

« La convention mentionnée au premier alinéa de l'article L. 981-7 vaut attestation des services du ministère chargé de l'emploi pour l'accès au bénéfice de l'exonération. »

Art. 4.

Après l'article L. 981-12 du code du travail, est inséré un chapitre 2 intitulé : « Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat ».

Ce chapitre comporte les articles L. 980-9, L. 980-10, L. 980-11, L. 980-12 et L. 980-13 qui deviennent respectivement les articles L. 982-1, L. 982-2, L. 982-3, L. 982-4 et L. 982-5.

Les références aux articles L. 980-9, L. 980-10, L. 980-11, L. 980-12 et L. 980-13 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 982-1, L. 982-2, L. 982-3, L. 982-4 et L. 982-5 dans tous les articles où elles figurent.

Art. 5.

I. — 1° Dans l'article L. 981-1 du code du travail, les mots : « contrat de travail » sont remplacés par les mots : « contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 ».

2° Le cinquième alinéa du même article est abrogé.

II. — 1° Dans l'article L. 981-3 du code du travail, le mot : « semestre » est remplacé par le mot : « année ».

2° Le même article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions de déduction des avantages en nature.

« Si le contrat de qualification a été précédé d'un contrat d'orientation prévu à l'article L. 981-7 dans la même entreprise, la durée de celui-ci est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté. »

III. — 1° Dans le premier alinéa de l'article L. 981-10 du code du travail, les mots : « aux articles L. 981-1 et L. 981-6 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

2° Le même article est complété par les dispositions suivantes :

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

« Les contrats de travail prévus aux articles L. 981-1 et L. 981-6 peuvent être renouvelés une fois si leur objet n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la forma-

tion suivie, de la maladie du jeune ou de la défaillance de l'organisme de formation. »

IV. — Dans l'article L. 981-11 du code du travail, les mots : « aux articles L. 981-1 et L. 981-6 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

V. — Dans l'article L. 981-12 du code du travail, les mots : « aux articles L. 981-1 et L. 981-6 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

VI. — Les deuxième, troisième, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 982-1 du code du travail sont abrogés.

VII. — La deuxième phrase du premier alinéa de l'article L. 982-3 du code du travail est abrogée.

VIII. — Les articles L. 980-11-1 et L. 980-12-1 du code du travail sont abrogés.

Art. 6.

I. — L'article L. 117-10 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Si le contrat d'apprentissage a été précédé d'un contrat d'orientation prévu à l'article L. 981-7 dans la même entreprise, la durée de celui-ci est prise en compte pour le calcul de la rémunération et de l'ancienneté. »

II. — Dans l'article L. 432-4-1 du code du travail, les mots : « contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 982-1 » sont remplacés par les mots : « contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

III. — Dans le troisième alinéa de l'article L. 932-6 du code du travail, les mots : « stages d'initiation à la vie professionnelle prévus à l'article L. 982-1 » sont remplacés par les mots : « contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 ».

IV. — L'article 46 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social est abrogé.

V. — L'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 est modifié comme suit :

1° Le deuxième alinéa du I est rédigé comme suit :

« Toutefois, les employeurs sont exonérés totalement ou partiellement de cette obligation lorsqu'ils ont consenti des dépenses au titre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 du code du travail et qu'ils sont dans l'une des deux situations suivantes : ... ». (*Le reste sans changement.*)

2° Le deuxième alinéa du II est rédigé comme suit :

« Toutefois, les employeurs sont exonérés totalement ou partiellement de cette obligation lorsqu'ils ont consenti des dépenses au titre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 du code du travail et qu'ils sont dans l'une des deux situations suivantes : ... ». (*Le reste sans changement.*)

3° Les premier et deuxième alinéas du III sont remplacés par les dispositions suivantes : « Pour l'application des paragraphes I et II ci-dessus, les employeurs qui ont effectué des versements à des organismes de mutualisation sont réputés s'être acquittés de leurs obligations à concurrence des versements effectués, sans préjudice des dépenses qu'ils auront éventuellement exposées pour l'organisation directe des actions de formation des jeunes mentionnées dans la présente loi. Les employeurs qui ont engagé des dépenses leur ayant permis de réaliser directement des actions de formation des jeunes sont réputés s'être acquittés de leurs obligations à raison de cinquante francs par heure de formation pour les contrats d'orientation et pour les contrats d'adaptation à l'emploi, et de soixante francs par heure de formation pour les contrats de qualification ».

4° Après le premier alinéa du IV, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les fonds recueillis par les organismes collecteurs sont affectés :

« 1. à la prise en charge de dépenses pour des actions de formation des jeunes au titre des contrats d'insertion en alternance sur la base des forfaits horaires fixés au III ci-dessus. Toutefois, le montant pris en charge peut faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la formation dans des conditions fixées par décret ;

« 2. à la prise en charge de dépenses pour des actions de formation des tuteurs au titre des contrats d'insertion en alternance, dans la limite d'un plafond horaire et d'une durée maximale fixés par décret pour chaque salarié ou employeur de moins de dix salariés ayant bénéficié d'une formation spécifique relative à l'exercice de la fonction de tuteur. »

« 5° Dans le deuxième alinéa devenu troisième alinéa du IV les mots : « aux paragraphes I et II ci-dessus » sont remplacés par les mots : « à l'alinéa précédent ».

VI. — 1° Dans les 1° et 2° du II de l'article 45 de la loi n° 86-1318 du 30 décembre 1986, la référence à l'article L. 982-1 du code du travail est remplacée par la référence à l'article L. 981-7 du même code.

2° Le 3° du II de l'article 45 de la loi précitée est ainsi rédigé :

« 3° les sommes que les organismes collecteurs n'ont pas affectées aux actions définies aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 du même code ».

VII. — L'article 5 de la loi n° 90-9 du 2 janvier 1990 portant diverses dispositions relatives au temps de travail, à la garantie des indemnités complémentaires des bénéficiaires des stages d'initiation à la vie professionnelle et à la mise en œuvre du droit à la conversion dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire est abrogé.

CHAPITRE 2

Dispositions relatives aux contrats locaux d'orientation.

Art. 7.

I. — Au premier alinéa de l'article L. 322-4-7 du code du travail, les mots : « principalement des jeunes de seize à vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « principalement des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans ».

II. — Le deuxième alinéa de l'article L. 322-4-7 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans le cadre de conventions conclues avec l'Etat, les organismes mentionnés ci-dessus peuvent conclure des contrats de travail dénommés « contrats locaux d'orientation », définis à l'article L. 322-4-9, avec des jeunes de moins de dix-huit ans rencontrant de « difficultés particulières d'accès à l'emploi.

« Les contrats emploi-solidarité et les contrats locaux d'orientation ne peuvent être conclus par les services de l'Etat. »

III. — Au quatrième alinéa de l'article L. 322-4-7, après les mots : « contrats emploi-solidarité », sont insérés les mots : « et des contrats locaux d'orientation ».

Art. 8.

Les articles L. 322-4-9, L. 322-4-10, L. 322-4-11, L. 322-4-12, L. 322-4-13 et L. 322-4-14 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 322-4-11, L. 322-4-12, L. 322-4-13, L. 322-4-14, L. 322-4-15 et L. 322-4-16 du même code.

Les références aux articles L. 322-4-9, L. 322-4-10, L. 322-4-11, L. 322-4-12, L. 322-4-13 et L. 322-4-14 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 322-4-11, L. 322-4-12, L. 322-4-13, L. 322-4-14, L. 322-4-15 et L. 322-4-16 dans tous les articles où elles figurent.

Art. 9.

L'article L. 322-4-9 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 322-4-9.* – Les contrats locaux d'orientation sont des contrats de travail de droit privé à durée déterminée conclus en application de l'article L. 122-2 du présent code. Leur durée est comprise entre trois et six mois. Par dérogation à l'article L. 122-2, ils ne peuvent être renouvelés. La durée du travail incluant le temps passé en formation ne peut excéder la durée légale hebdomadaire et la durée quotidienne du travail fixées par l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural. Les jeunes bénéficiaires d'un contrat local d'orientation doivent bénéficier du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre premier du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article 997 du code rural. Ils ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.

« Par dérogation à l'article L. 122-3-2, et sous réserve de clauses contractuelles ou conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats locaux d'orientation prévoyant une durée moindre, la période d'essai au titre de ces contrats est de deux semaines.

« Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment en ce qui concerne la durée et les modalités des actions d'orientation professionnelle dispensées pendant le temps de travail, et le rôle du tuteur que l'employeur devra désigner pour assurer le bon déroulement du contrat. »

Art. 10.

L'article L. 322-4-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-10. — Par dérogation aux dispositions de l'article L. 122-3-8, les contrats emploi-solidarité et contrats locaux d'orientation peuvent être rompus avant leur terme, à l'initiative du salarié lorsque la rupture du contrat a pour objet de permettre au salarié d'occuper un autre emploi ou de suivre une formation conduisant à une qualification visée au premier alinéa de l'article L. 900-3.

« Le contrat emploi-solidarité et le contrat local d'orientation ne peuvent se cumuler avec une activité professionnelle ou une formation professionnelle rémunérées.

« En cas de dénonciation de la convention par les services du ministère chargé de l'emploi en raison d'une des situations prévues à l'alinéa précédent, le contrat emploi-solidarité et le contrat local d'orientation peuvent être rompus avant leur terme à l'initiative de l'employeur, sans qu'il y ait lieu à dommages et intérêts tels que prévus par l'article L. 122-3-8. »

Art. 11.

I. — Les cinquième, sixième et septième alinéas de l'article L. 322-4-8 du code du travail sont abrogés.

II. — Après le premier alinéa de l'article L. 322-4-11 du code du travail, il est ajouté un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve de dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables relatives aux bénéficiaires de contrats locaux d'orientation, ceux-ci perçoivent une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum de croissance, dont le montant est fixé par décret. »

III. — Après le deuxième alinéa de l'article L. 322-4-12 du code du travail, il est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« En application des conventions prévues à l'article L. 322-4-7, l'Etat prend en charge une partie de la rémunération versée aux personnes recrutées dans le cadre d'un contrat local d'orientation. La part de la rémunération prise en charge, calculée sur la base du salaire minimum de croissance, est fixée par décret. Cette aide est versée à l'organisme employeur et ne donne lieu à aucune charge fiscale ou parafiscale. L'Etat peut également prendre en charge tout ou partie des frais engagés au titre des actions d'orientation professionnelle destinées aux personnes ainsi recrutées, dans des conditions fixées par décret ».

IV. — L'article L. 322-4-13 du code du travail est modifié comme suit :

1° au premier et au deuxième alinéas, après les mots : « bénéficiaires d'un contrat emploi-solidarité », sont insérés les mots : « ou d'un contrat local d'orientation ».

2° au troisième alinéa, après les mots : « sous contrat emploi-solidarité », sont insérés les mots : « et sous contrat local d'orientation ».

V. – A l'article L. 322-4-14 du code du travail, après les mots : « les bénéficiaires des contrats emploi-solidarité » sont insérés les mots : « et des contrats locaux d'orientation ».

VI. – A l'article L. 322-4-15 du code du travail, après les mots : « contrat emploi-solidarité » sont insérés les mots : « ou un contrat local d'orientation ».

VII. – Il est inséré dans le code du travail un article L. 980-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 980-2. – Pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans, les contrats d'insertion en alternance et les stages de formation prévus au présent titre, les contrats d'apprentissage prévus à l'article L. 117-1 ainsi que les contrats emploi-solidarité et les contrats locaux d'orientation mentionnés aux articles L. 322-4-7 à L. 322-4-14 concourent à l'exercice du droit à la qualification prévu par l'article L. 900-3. »

VIII. – L'article L. 980-17 du code du travail est abrogé.

Art. 12.

Les contrats emploi-solidarité conclus par des jeunes de moins de dix-huit ans et les contrats de stages d'initiation à la vie professionnelle en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente loi demeurent régis, jusqu'à leur terme, par les dispositions antérieurement applicables.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS EN MATIÈRE DE FORMATION

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales.

Art. 13.

Dans le premier alinéa de l'article L. 900-3 du code du travail, les mots : « une telle qualification » sont remplacés par les mots : « une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme ».

Art. 14.

I. — L'article L. 932-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 932-2.* — Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par un accord professionnel conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-1 à L. 132-17 se réunissent au moins tous les cinq ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

« La négociation porte notamment sur les points suivants :

« 1° la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;

« 2° la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

« 3° les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;

« 4° les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle ;

« 5° les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;

« 6° la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle ;

« 7° les conditions d'application d'éventuelles clauses financières convenues entre l'employeur et le salarié avant l'engagement de certaines actions de formation et applicables en cas de démission ;

« 8° la recherche de réponses adaptées aux problèmes spécifiques de formation dans les petites et moyennes entreprises et en particulier dans celles ayant moins de dix salariés ;

« 9° les conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation ;

« 10° les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation ;

« 11° les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation. »

II. — Les articles L. 932-3, L. 932-4 et L. 932-5 du code du travail sont abrogés.

Art. 15.

Dans l'article L. 432-3 du code du travail sont insérés, après le neuvième alinéa, deux alinéas ainsi rédigés :

« Le comité d'entreprise est informé des conditions d'accueil en stage des jeunes en première formation technologique ou professionnelle, ainsi que des conditions d'accueil dans l'entreprise des enseignants dispensant ces formations ou des conseillers d'orientation. Les délégués syndicaux en sont également informés.

« Le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur les conditions d'accueil et les conditions de mise en œuvre de la formation reçue dans les entreprises par les élèves et étudiants pour les périodes obligatoires en entreprise prévues dans les programmes des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel, ainsi que sur les conditions d'accueil des enseignants dans l'entreprise et sur les conditions d'exercice du congé pour enseignement prévu à l'article L. 931-21. Les délégués syndicaux en sont informés. »

CHAPITRE 2

Dispositions relatives au bilan de compétences.

Art. 16.

I. — L'article L. 900-2 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. »

II. — Il est inséré dans le livre IX du code du travail un article L. 900-4-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 900-4-1.* — Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du travailleur. La personne qui a bénéficié d'un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 est seule destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ils ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord. Le refus d'un salarié de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Les personnes chargées de réaliser et de détenir les bilans de compétences sont soumises aux dispositions de l'article 378 du code pénal en ce qui concerne les informations qu'elles détiennent à ce titre. »

Art. 17.

I. — La section III du chapitre premier du titre III du livre IX du code du travail intitulée : « Autres congés », devient la section IV, avec le même intitulé.

Les articles L. 931-21 et L. 931-22 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 931-28 et L. 931-29 du même code.

Les références aux articles L. 931-21 et L. 931-22 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 931-28 et L. 931-29 dans tous les articles où elles figurent.

II. — Est insérée au livre IX, titre III, chapitre premier du code du travail une section III ainsi rédigé :

« SECTION III

Congé de bilan de compétences.

« *Art. L. 931-21.* — Les travailleurs salariés, qui n'appartiennent pas aux catégories mentionnées au titre VII du présent livre, ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

« Toutefois, pour les salariés bénéficiaires du crédit-formation prévu à l'article L. 900-3, le droit au congé de bilan de compétences est ouvert dans les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 931-2 pour le congé de formation.

« *Art. L. 931-22.* — La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder par bilan vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

« Le congé de bilan de compétences n'interrompt par le délai prévu au 3^o de l'article L. 931-12.

« *Art. L. 931-23.* — La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel. Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel.

« La même assimilation s'applique à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

« *Art. L. 931-24.* — Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme mentionné à l'article L. 950-2-2 auquel l'employeur verse la contribution destinée au financement des congés individuels de formation.

« Pour les salariés des entreprises non assujetties à l'obligation définie à l'article L. 950-2, l'organisme compétent est celui de la branche professionnelle ou du secteur d'activité dont relève l'entreprise ou, s'il n'existe pas, l'organisme interprofessionnel régional.

« Les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 950-2-2 peuvent refuser de prendre en charge le bénéficiaire du congé uniquement lorsque sa demande n'est pas susceptible de se rattacher à une

action permettant de réaliser un bilan de compétences au sens de l'article L. 900-2 du présent code, lorsque les demandes de prise en charge présentées à un organisme paritaire ne peuvent être toutes simultanément satisfaites, ou lorsque l'organisme chargé de la réalisation de ce bilan de compétences ne figure pas sur la liste arrêtée par l'organisme paritaire.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser les bilans pour figurer sur la liste mentionnée à l'alinéa précédent ainsi que les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 950-2-2 sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics.

« *Art. L. 931-25.* – Les salariés bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences ont droit, dès lors qu'ils ont obtenu l'accord de l'un des organismes mentionnés à l'article L. 950-2-2 pour la prise en charge de leur bilan, à une rémunération égale à la rémunération qu'ils auraient reçue s'ils étaient restés à leur poste de travail, dans la limite par bilan de compétences d'une durée fixée par décret en Conseil d'Etat.

« La rémunération due aux bénéficiaires d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme mentionné à l'article L. 950-2-2.

« Les frais afférents au bilan de compétences sont également pris en charge en tout ou partie par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

« L'Etat et les régions peuvent concourir au financement des dépenses occasionnées par les bilans de compétences.

« *Art. L. 931-26.* – Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont droit au congé de bilan de compétences. Toutefois, les conditions d'ancienneté sont celles fixées par l'article L. 931-15 et les conditions de rémunération sont celles prévues par l'article L. 931-18.

« *Art. L. 931-27.* – Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de la présente section. Il détermine notamment :

« 1° les conditions et les délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de l'employeur ;

« 2° les conditions dans lesquelles l'employeur peut, le cas échéant, différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation ;

« 3° les règles selon lesquelles est déterminée, pour un travailleur, la périodicité des congés de bilan de compétences auxquels il peut prétendre en vertu de la présente section. »

Art. 18.

Le cinquième alinéa de l'article L. 950-2-2 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :

« Ce versement est utilisé exclusivement pour financer, au titre du congé formation, du congé de bilan de compétences et du congé pour examen :

« a) les dépenses d'information des salariés sur ces congés ;

« b) la rémunération des salariés en congé, les cotisations de sécurité sociale y afférentes à la charge de l'employeur, les charges légales et contractuelles assises sur ces rémunérations, et les frais de formation et de bilan exposés dans le cadre de ces congés ;... » (*le reste sans changement*).

Art. 19.

I. — Dans l'article L. 950-1 du code du travail, les mots : « des actions de formation mentionnées à l'article L. 900-2 » sont remplacés par les mots : « des actions mentionnées à l'article L. 900-2 ».

II. — Dans le 1° de l'article L. 950-2 du code du travail, les mots : « ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences » sont insérés après les mots : « actions de formation ».

III. — Dans l'article L. 950-8 du code du travail les mots : « Les conditions dans lesquelles les actions permettant de réaliser un bilan de compétences financées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation sont organisées, et les conditions qui doivent être respectées par les organismes chargés de réaliser le bilan ; » sont insérés après les mots : « la définition des dépenses visées au 1° de l'article L. 950-2 ; ».

CHAPITRE 3

Dispositions relatives au congé de formation.

Art. 20.

L'article L. 931-1-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 931-1-1.* — Pour les salariés bénéficiaires du crédit-formation, celui-ci est ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 931-2 à L. 931-27. »

Art. 21.

Les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 931-2 du code du travail sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins vingt-quatre mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise.

« Toutefois, les travailleurs d'entreprises artisanales de moins de dix salariés doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié, d'au moins trente-six mois consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise. »

Art. 22.

I. — Les deuxième et troisième alinéas de l'article L. 931-3 du code du travail sont abrogés.

II. — Dans le troisième alinéa de l'article L. 931-4 du code du travail, les mots : « entreprises artisanales de moins de dix salariés » sont remplacés par les mots : « entreprises de moins de dix salariés ».

Art. 23.

I. — Le deuxième alinéa de l'article L. 931-8-1 du code du travail est complété par les mots : « ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2 ».

II. — Le troisième alinéa de l'article L. 931-8-2 du code du travail est ainsi rédigé :

« Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes paritaires mentionnés à l'article L. 950-2-2 sont admis à déclarer prioritaires certaines catégories d'actions ou de publics ainsi que les modalités suivant lesquelles les salariés qui n'ont pas obtenu l'accord pour la prise en charge de leur formation peuvent faire réexaminer leur demande par lesdits organismes. »

CHAPITRE 4

Dispositions relatives au plan de formation.

Art. 24.

I. — Le chapitre II du titre III du livre IX du code du travail intitulé : « Des droits collectifs des salariés » devient le chapitre III, avec le même intitulé.

Les articles L. 932-1, L. 932-2, L. 932-6 et L. 932-7 deviennent respectivement les articles L. 933-1, L. 933-2, L. 933-3 et L. 933-6.

Les références aux articles L. 932-1, L. 932-2, L. 932-6 et L. 932-7 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 933-1, L. 933-2, L. 933-3 et L. 933-6 dans tous les articles où elles figurent.

II. — Il est inséré dans le code du travail un article L. 933-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 933-4.* — Lorsqu'un programme pluriannuel de formation est élaboré par l'employeur, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par le programme, lors de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3.

« Le programme pluriannuel de formation prend en compte les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis, le cas échéant, par la convention de branche ou par l'accord professionnel prévu à l'article L. 933-2, les perspectives économiques et l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. »

Art. 25.

I. — Le chapitre II du titre III du livre IX du code du travail est intitulé : « Du plan de formation de l'entreprise » et comporte l'article L. 932-1 suivant :

« Art. L. 932-1. — Un accord interprofessionnel étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail.

« Ces actions de formation doivent avoir pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique tel que défini à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique, ou défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

« La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en œuvre de ces dispositions.

« Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

« Pendant la durée de la formation réalisée hors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

II. — Il est inséré dans le code du travail un article L. 933-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 933-5. — Lorsque des actions de formation sont mises en œuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions prévues à l'article L. 932-1, le comité d'entreprise est obligatoirement consulté sur leurs modalités d'organisation. »

Art. 26.

Au 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale, les mots : « ou à l'occasion de cette formation » sont remplacés par les mots : « ou à l'occasion de cette formation y compris si cette formation est effectuée par des salariés en partie hors du temps de travail dans les conditions fixées par l'article L. 932-1 du code du travail ».

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES A LA PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION CONTINUE ET AUX INSTANCES PARITAIRES

CHAPITRE PREMIER

Dispositions relatives aux entreprises de dix salariés et plus.

Art. 27.

I. — Après l'article L. 950-1 du code du travail, il est introduit un chapitre premier intitulé : « De la participation des employeurs occupant au minimum dix salariés ».

Le chapitre premier comporte les articles L. 950-2, L. 950-2-1, L. 950-2-2, L. 950-2-3, L. 950-2-4, L. 950-2-5, L. 950-2-6, L. 950-3, L. 950-4, L. 950-5, L. 950-6, L. 950-7 et L. 950-8 qui deviennent respectivement les articles L. 951-1, L. 951-2, L. 951-3, L. 951-4, L. 951-5, L. 951-6, L. 951-7, L. 951-8, L. 951-9, L. 951-10, L. 951-11, L. 951-12 et L. 951-13.

II. — Les références aux articles L. 950-2, L. 950-2-1, L. 950-2-2, L. 950-2-3, L. 950-2-4, L. 950-2-5, L. 950-2-6, L. 950-3, L. 950-4, L. 950-5, L. 950-6, L. 950-7 et L. 950-8 sont remplacées respectivement par les références aux articles L. 951-1, L. 951-2, L. 951-3, L. 951-4, L. 951-5, L. 951-6, L. 951-7, L. 951-8, L. 951-9, L. 951-10, L. 951-11, L. 951-12 et L. 951-13 dans tous les articles où elles figurent.

Art. 28.

Le premier et le deuxième alinéas de l'article L. 951-1 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 1,2 % du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours. Les exonérations mentionnées aux articles 231 *bis* C à 231 *bis* N du code général des impôts sont prises en compte. Ce pourcentage est porté à 1,4 % à compter du 1^{er} janvier 1992 et à 1,5 %

à compter du 1^{er} janvier 1993. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 2 %.

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent :

« 1° les employeurs effectuent obligatoirement un versement au moins égal à 0,15 % des salaires de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Ce pourcentage est porté à 0,20 % à compter du 1^{er} janvier 1993 ; pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 0,25 % ;

« 2° les employeurs consacrent obligatoirement 0,30 % des salaires de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux contrats d'insertion en alternance. »

CHAPITRE 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de dix salariés.

Art. 29.

I. — A l'article L. 950-1 du code du travail, les mots : « occupant au minimum dix salariés » sont supprimés.

II. — Après l'article L. 951-13 du code du travail, il est introduit un chapitre II intitulé : « De la participation des employeurs occupant moins de dix salariés », qui comporte les articles suivants :

« *Art. L. 952-1.* — Les employeurs occupant moins de dix salariés, à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au titre VII du livre VII du présent code, doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 un pourcentage minimal de 0,15 % du montant, entendu au sens du 1 de l'article 231 du code général des impôts, des salaires payés pendant l'année en cours. Les exonérations mentionnées aux articles 231 *bis* C à 231 *bis* N du code général des impôts sont prises en compte.

« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent obligatoirement un versement d'égal montant, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, à un organisme collecteur agréé, à ce titre, par l'Etat.

« L'employeur ne peut verser cette contribution qu'à un seul organisme collecteur agréé.

« *Art. L. 952-2.* – Les sommes versées par les employeurs en application de l'article L. 952-1 sont gérées paritairement au sein d'une section particulière de l'organisme collecteur agréé.

« Elles sont mutualisées dès leur réception ; toutefois, lorsque l'organisme collecteur agréé est un fonds d'assurance formation mentionné à l'article L. 961-9, cette mutualisation peut être élargie à l'ensemble des contributions qu'il perçoit au titre du plan de formation par convention de branche ou accord professionnel étendu.

« Les conditions d'utilisation des versements, les règles applicables aux excédents financiers dont sont susceptibles de disposer les organismes collecteurs agréés au titre de la section particulière ainsi que les modalités de fonctionnement de ladite section sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

« Les emplois de fonds qui ne répondent pas aux règles posées par le présent article et par les textes pris pour son application donnent lieu à un reversement de même montant par l'organisme collecteur agréé au Trésor public.

« *Art. L. 952-3.* – Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1 avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public, lors du dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 952-4, un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

« Le contrôle et le contentieux de la participation des employeurs, autres que ceux prévus à l'article L. 951-13 pour les litiges relatifs à la réalité et à la validité des versements faits aux organismes collecteurs visés à l'article L. 952-1 sont effectués selon les règles applicables en matière de taxe sur le chiffre d'affaires.

« Le reversement mentionné au dernier alinéa de l'article L. 952-2 est soumis aux dispositions des deux alinéas précédents.

« *Art. L. 952-4.* – Les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts compétente une déclaration indiquant notamment les montants de la participation à laquelle ils étaient tenus et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire.

« La déclaration doit être produite au plus tard le 5 avril de l'année suivant celle au cours de laquelle est due la participation.

« En cas de cession d'entreprise ou de cessation d'activité, la déclaration afférente à l'année en cours et, le cas échéant, celle afférente à l'année précédente, sont déposées dans les soixante jours de la cession ou de la cessation. En cas de décès de l'employeur, ces déclarations sont déposées dans les six mois qui suivent la date du décès.

« En cas de redressement judiciaire ou de liquidation des biens, elles sont produites dans les soixante jours de la date du jugement.

« Les modalités d'établissement et le contenu de la déclaration sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.

« *Art. L. 952-5.* – L'agrément prévu au deuxième alinéa de l'article L. 952-1 est accordé en fonction de la capacité financière des organismes collecteurs, de leur organisation territoriale, professionnelle ou interprofessionnelle, et de leur aptitude à assurer leur mission compte tenu de leurs moyens. L'agrément peut être retiré en cas de manquement aux obligations résultant des dispositions du présent code ou de la décision d'agrément. L'arrêté de retrait détermine les modalités de dévolution des biens de l'organisme collecteur relatives à la section particulière visée à l'article L. 952-2. »

Art. 30.

I. – Les dispositions du chapitre II du titre V du livre IX du code du travail entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1992.

II. – L'article 235 *ter* EA du code général des impôts est complété par les trois alinéas suivants, ainsi rédigés :

« A compter du 1^{er} janvier 1992, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, pour la première fois, l'effectif de dix salariés, sont soumis pendant trois ans à la participation incombant aux employeurs de moins de dix salariés. Le montant de leur participation en qualité d'employeurs occupant au moins dix salariés est réduit de 75 % la quatrième année, de 50 % la cinquième année, de 25 % la sixième année.

« Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables lorsque l'accroissement de l'effectif résulte de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise ayant employé dix salariés ou plus au cours de l'une des trois années précédentes.

« Dans ce cas, l'obligation visée à l'article L. 951-1 du code du travail est due dans les conditions de droit commun dès l'année au cours de laquelle l'effectif de dix salariés est atteint ou dépassé. »

Art. 31.

Dans l'article L. 951-11 du code du travail, la référence à l'article L. 950-1 est remplacée par la référence à l'article L. 951-1.

Art. 32.

Après l'article L. 952-5 du code du travail, il est introduit un chapitre III intitulé : « De la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées » qui comportent les articles suivants :

« Art. L. 953-1. – Les travailleurs indépendants, les membres des professions libérales et des professions non salariées, employant moins de dix salariés, y compris ceux n'employant aucun salarié, bénéficient personnellement du droit à la formation professionnelle continue.

« A cette fin, ils peuvent bénéficier des actions définies à l'article L. 950-1, soit en adhérant à un fonds d'assurance formation visé à l'article L. 961-10, soit en versant leur participation à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1.

« Cette contribution ne peut être inférieure, chaque année, à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale.

« Art. L. 953-2. – Pour les entreprises relevant du répertoire des métiers, cette participation s'effectue dans les conditions prévues par la loi n° 82-1091 du 23 décembre 1982 relative à la formation professionnelle des artisans.

« Art. L. 953-3. – Pour les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, la contribution prévue à l'article L. 953-1 est calculée en pourcentage des revenus professionnels ou de l'assiette forfaitaire déterminés à l'article 1003-12 du code rural. Son taux ne peut être inférieur à 0,20 % pour l'année 1992, 0,25 % pour l'année 1993 et 0,30 % à compter du 1^{er} janvier 1994, dans la limite d'une somme dont le montant minimal et maximal est fixé par décret par référence au montant prévu au troisième alinéa de l'article L. 953-1.

« Pour les conjoints et les membres de la famille des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles, mentionnés à l'article 1122-1 du code rural, la contribution est égale au montant minimal prévu à l'alinéa précédent. »

Art. 33.

I. — Dans le premier alinéa de l'article L. 961-10 du code du travail, les mots : « ainsi que les employeurs non assujettis à l'obligation instituée par l'article L. 950-1 du présent code » sont supprimés.

II. — La seconde phrase du deuxième alinéa du même article est supprimée.

CHAPITRE 3

Dispositions diverses.

Art. 34.

I. — Le premier alinéa de l'article L. 931-20 du code du travail est modifié de la façon suivante :

1° après les mots : « de la présente section » sont insérés les mots : « et le congé de bilan de compétences visé à l'article L. 931-26 » ;

2° les mots : « pendant toute la durée de leur contrat » sont remplacés par les mots : « pendant l'année en cours ; les contrats mentionnés au dernier alinéa de l'article L. 931-15 ne donnent pas lieu à ce versement ».

II. — Le deuxième alinéa du même article est remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce versement, distinct de tous les autres auxquels les entreprises sont tenues pour la formation par un texte législatif ou contractuel, est effectué avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle il est dû. »

III. — Le troisième alinéa du même article est abrogé.

IV. — Le même article est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement ci-dessus avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution ou a effectué un versement d'un montant insuffisant, le montant de son obligation est majoré de l'insuffisance constatée. L'employeur est tenu de verser au Trésor public un montant égal à la différence constatée entre sa participation ainsi majorée au financement de la formation professionnelle continue et son versement à l'organisme collecteur.

« Les dispositions des troisième et sixième alinéas de l'article L. 951-9 et du II de l'article L. 951-9 s'appliquent à cette obligation. »

Art. 35.

I. — Il est inséré dans le code du travail un article L. 931-20-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 931-20-1.* — Les employeurs occupant moins de dix salariés sont tenus de préciser dans la déclaration visée à l'article L. 952-4 le montant des salaires versés aux titulaires d'un contrat à durée déterminée ainsi que celui de l'obligation résultant des dispositions de l'article L. 931-20 et les versements effectués à l'organisme paritaire.

« Pour les autres employeurs, ces informations sont consignées dans la déclaration prévue à l'article L. 951-12. »

II. — A l'article L. 991-4 du code du travail, les mots : « article L. 950-1 » sont remplacés par les mots : « articles L. 931-20, L. 950-1 ».

Art. 36.

I. — Dans l'article L. 961-8 du code du travail, les mots : « commissionnés visés à l'article L. 950-8 » sont remplacés par les mots : « assermentés visés à l'article L. 991-3 ».

II. — L'article L. 961-9 du code du travail est modifié comme suit :

1° au premier alinéa, la deuxième phrase est supprimée ;

2° au deuxième alinéa, le mot : « délégation » est remplacé par le mot : « commission » ;

3° le troisième alinéa est ainsi rédigé :

« Leur gestion est assurée paritairement. Ils mutualisent les sommes qu'ils perçoivent des entreprises. A compter du 1^{er} janvier 1992, ils doivent être créés par voie d'accords conclus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ d'application professionnel ou territorial de l'accord. »

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI

CHAPITRE PREMIER

Dispositions relatives aux demandeurs d'emploi.

Art. 37.

Le troisième alinéa de l'article L. 124-11 du code du travail est complété par la disposition suivante :

« A cet effet, le relevé mentionné au premier alinéa pourra être adressé à ces organismes par l'autorité administrative. »

Art. 38.

L'article L. 311-5 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 311-5.* – Les personnes à la recherche d'un emploi sont inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi. Elles sont classées dans des catégories déterminées par arrêté du ministre chargé de l'emploi en fonction de l'objet de leur demande et de leur disponibilité pour occuper un emploi.

« Les personnes bénéficiaires d'un avantage social lié à une incapacité totale de travail ne peuvent être inscrites sur la liste tenue par l'Agence nationale pour l'emploi pendant la durée de cette incapacité.

« Les demandeurs d'emploi immédiatement disponibles pour occuper un emploi sont tenus d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, de renouveler mensuellement leur demande d'emploi et de porter à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi tout changement affectant leur situation et pouvant avoir une incidence sur leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. Les conditions dans lesquelles les demandeurs d'emploi sont considérés comme immédiatement disponibles, notamment au regard d'une activité occasionnelle ou réduite, sont précisées par décret en Conseil d'Etat.

« Un décret en Conseil d'Etat détermine également les conditions dans lesquelles sont radiées de la liste des demandeurs d'emploi les

personnes qui ne peuvent justifier de l'accomplissement de tels actes ou qui, sans motif légitime, refusent d'accepter un emploi offert, de suivre une action de formation, de répondre à toute convocation de l'Agence nationale pour l'emploi, de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre destinée à vérifier leur aptitude au travail ou qui omettent de porter à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi tout changement affectant leur situation et pouvant avoir une incidence sur leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi.

« Ce même décret fixe les conditions dans lesquelles cessent d'être inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi les personnes qui ne renouvellent pas leur demande d'emploi, ou pour lesquelles l'employeur ou l'organisme compétent informe l'Agence nationale pour l'emploi d'une reprise d'emploi ou d'activité, d'une entrée en formation ou de tout changement affectant leur situation au regard des conditions d'inscription.

« Les personnes qui ne peuvent bénéficier des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 351-16 et qui répondent à une condition d'âge fixée par décret peuvent toutefois, à leur demande, être dispensées de l'obligation d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi prévue au troisième alinéa. »

Art. 39.

L'article L. 351-17 du code du travail est ainsi modifié :

I. – Le premier alinéa est complété ainsi qu'il suit :

« ou de se soumettre à une visite médicale auprès des services médicaux de main-d'œuvre, destinée à vérifier son aptitude au travail » ;

II. – Le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Il en est de même en cas de fraude ou de fausse déclaration et lorsque l'allocataire a omis de porter à la connaissance de l'Agence nationale pour l'emploi ou des organismes qui versent le revenu de remplacement les déclarations auxquelles il est tenu. Les sommes indûment perçues donnent lieu à répétition. »

Art. 40.

L'article L. 351-19 du code du travail est modifié comme suit :

I. – Au premier alinéa, les termes : « L. 331 du code de la sécurité sociale » sont remplacés par les termes : « L. 351-1 du code de la sécurité sociale et, en tout état de cause, aux allocataires atteignant l'âge de soixante-cinq ans ».

II. — Dans la première phrase du deuxième alinéa, après le mot : « ci-dessus » sont ajoutés les mots : « âgées de moins de soixante-cinq ans ».

Art. 41.

Au livre III, titre VI, chapitre premier du code du travail, est inséré l'article L. 361-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 361-2. — Est passible d'une amende de 1 000 F à 20 000 F quiconque aura fait de fausses déclarations, fourni de fausses informations ou se sera abstenu de faire les déclarations auxquelles il était tenu en vertu de l'article L. 311-5, pour être inscrit ou demeurer inscrit sur la liste des demandeurs d'emploi. »

CHAPITRE 2

Dispositions diverses.

Art. 42.

A l'article L. 322-4-2 du code du travail, le 1^o est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1^o Une aide forfaitaire de l'Etat lorsque les bénéficiaires sont soit âgés de plus de cinquante ans et inscrits comme demandeurs d'emploi pendant au moins douze mois durant les dix-huit mois qui ont précédé l'embauche, soit bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, soit demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans, soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 323-1. Le montant de cette aide est fixé par décret. »

Art. 43.

A l'article L. 322-4-6 du code du travail, les mots : « pour les embauches effectuées jusqu'au 31 décembre 1991 » sont supprimés.

Art. 44.

La première phrase de l'article L. 241-11 du code de la sécurité sociale est remplacée par les dispositions suivantes :

« La partie de la rémunération des personnes visées au 1 de l'article L. 128 du code du travail correspondant à une durée d'activité

inférieure ou égale à une limite fixée par décret, est exonérée des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales à la charge de l'employeur. »

Art. 45.

L'article 6 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 portant diverses mesures d'ordre social est modifié ainsi qu'il suit :

I. — Au deuxième alinéa, après les mots : « et un autre titre » sont insérés les mots : « bénéficient également de cette exonération pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 1992 les associations régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 ou les dispositions de la loi du 19 avril 1908 applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle déclarées antérieurement au 1^{er} octobre 1991 et agréées à cette fin par l'autorité administrative compétente.

« L'agrément est donné aux associations :

« 1° qui exercent une activité sociale, éducative, culturelle, sportive ou philanthropique, non concurrente d'une entreprise commerciale ;

« 2° qui sont administrées par des personnes bénévoles qui par elles-mêmes ou par personnes interposées n'ont aucun intérêt direct ou indirect dans l'activité de l'association ou ses résultats ;

« 3° qui utilisent l'intégralité d'éventuels excédents de recettes aux actions entrant dans l'objet de l'association ;

« 4° et dont les comptes sont présentés et vérifiés dans les conditions fixées par un décret en Conseil d'Etat. »

II. — Au sixième alinéa les mots : « jusqu'au 31 décembre 1991 » sont remplacés par les mots : « jusqu'au 31 décembre 1993, à l'exception des associations visées au deuxième alinéa, qui bénéficient de l'exonération jusqu'au 31 décembre 1992 ».

Art. 46.

Un groupement d'intérêt public doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière peut être constitué entre l'Etat et d'autres personnes morales de droit public ou de droit privé, pour exercer ensemble, pendant une durée déterminée, des activités d'assistance technique ou de coopération internationales dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les dispositions de l'article 21 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le déve-

loppement technologique de la France sont applicables à ce groupement d'intérêt public.

Fait à Paris, le 3 octobre 1991.

Signé : EDITH CRESSON

Par le Premier ministre :

Le ministre du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle,

Signé : Martine AUBRY