

N° 179

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2003-2004

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 janvier 2004

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif à la **formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social**,*

Par Mme Annick BOCANDÉ,

Sénateur.

Tome I :

Formation professionnelle tout au long de la vie

(Titre I^{er})

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, président ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, vice-présidents ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Champion, M. Jean-Marc Juillard, secrétaires ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Joël Billard, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, André Geoffroy, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Mme Françoise Henneron, MM. Yves Krattinger, Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mmes Valérie Létard, Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhet.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^e législ.) : 1233, 1273, et T.A. 223

Sénat : 133 (2003-2004)

Travail.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	6
I. LES ORIGINES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	11
A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : UNE IDÉE FRANÇAISE, À LAQUELLE L'UNION EUROPÉENNE A DONNÉ UNE ACTUALITÉ NOUVELLE	11
1. <i>Qu'est-ce que la formation professionnelle tout au long de la vie : au-delà des mots, une certaine idée de la formation</i>	11
2. <i>La tradition française de la formation professionnelle tout au long de la vie</i>	12
3. <i>L'appropriation de la formation professionnelle tout au long de la vie par l'Union européenne</i>	13
B. LES DIFFICULTÉS DE NOTRE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DIAGNOSTIC	14
1. <i>Une multitude de dispositifs</i>	14
2. <i>Des inégalités d'accès de moins en moins acceptables</i>	16
3. <i>Une offre de formation à adapter</i>	17
4. <i>Un système de financement à améliorer</i>	18
II. LA TRANSPOSITION LÉGISLATIVE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX	21
A. L'ACCORD HISTORIQUE DU 20 SEPTEMBRE 2003	21
1. <i>Des négociations tendues</i>	21
2. <i>Les « cinq révolutions » de l'accord</i>	23
B. SA TRANSPOSITION AU SEIN DU PROJET DE LOI RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL	25
1. <i>Le droit individuel à la formation : une chance pour tous de se former tout au long de la vie ?</i>	25
2. <i>L'obligation de formation de l'employeur : un principe fondamental du droit du travail</i>	26
3. <i>L'alternance recentrée sur ses objectifs originels</i>	28
4. <i>Le relèvement de la contribution financière des entreprises à la formation de leurs salariés</i>	29
5. <i>Un réseau de collecte simplifié et contrôlé</i>	29
6. <i>La consécration de la négociation de branche</i>	30
C. UNE TRANSPOSITION LÉGISLATIVE PRESQUE INTÉGRALE	30
1. <i>Les dispositions de l'ANI non transposées dans le projet de loi</i>	30
2. <i>Les dispositions du projet de loi, non issues de l'ANI</i>	31
III. LES RÉFLEXIONS DE VOTRE COMMISSION	32
A. POUR AMÉLIORER LE DISPOSITIF LÉGISLATIF	32
1. <i>Clarifier le droit applicable</i>	32
2. <i>Rapprocher davantage le projet de loi de la lettre de l'ANI</i>	32

3. Donner un contenu au principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.....	33
4. Adapter certaines dispositions aux petites et moyennes entreprises.....	33
5. Développer la négociation interprofessionnelle.....	34
B. POUR ENVISAGER LES NÉGOCIATIONS À VENIR	34
1. Les négociations sur la formation professionnelle.....	34
2. Les négociations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes	35
3. Les négociations relatives à l'apprentissage	35
C. L'ARTICULATION DU TEXTE AVEC LA DÉCENTRALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX RÉGIONS.....	36
EXAMEN DES ARTICLES	38
TITRE PREMIER - DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE	38
CHAPITRE PREMIER - Dispositions générales.....	38
• Article premier (intitulé du livre IX du code du travail) Modification de l'intitulé du livre IX du code du travail.....	38
• Article 2 (art. L. 900-1 du code du travail) Les finalités de la formation tout au long de la vie.....	42
• Article 3 (art. L. 900-2 du code du travail) Typologie des actions de formation professionnelle.....	45
• Article 4 (art. L. 900-3 du code du travail) Droit à la qualification professionnelle.....	48
• Article 5 (art. L. 900-5-1 nouveau du code du travail) Handicap et illettrisme.....	51
• Article 6 (chapitre II du titre IV du livre IX – abrogé- et art. L. 322-7-1 nouveau du code du travail) Aide au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés	55
• Article 7 (art. L. 930-1 nouveau du code du travail) Initiative des actions de formation.....	58
CHAPITRE II - Le droit individuel à la formation.....	62
• Article 8 (art. L. 932-3 (abrogé), chapitres III et IV du livre IX, chapitre III (nouveau) du code du travail) Droit individuel à la formation.....	62
• Article 9 (art. L. 932-20-2 du code du travail) Création d'un droit individuel à la formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée	69
CHAPITRE III - Le plan de formation.....	72
• Article 10 (art. L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail) Le plan de formation.....	72
CHAPITRE IV - Le congé de formation.....	77
• Article 11 (art. L. 951-3, L. 931-8-1, L. 931-1-1 et L. 931-21 du code du travail) Le congé de formation.....	77
CHAPITRE V - Les contrats et les périodes de professionnalisation.....	80
• Article 12 (titre VIII du livre IX, art. L. 980-1 et L. 980-2 du code du travail) Définition des contrats et des périodes de professionnalisation.....	80
• Article 13 (art. L. 981-1 à L. 981-12 du code du travail) Contrats de professionnalisation.....	81

• Article 14 (art. L. 982-1 à L. 982-4 nouveaux du code du travail) Périodes de professionnalisation	89
• Article 15 (art. L. 983-1 à L. 983-4 nouveaux du code du travail) Dispositions financières relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation	94
CHAPITRE VI - La négociation sur la formation	99
• Article 16 (art. L. 131-1 et L. 933-2 du code du travail) Périodicité et contenu des négociations de branche	99
• Article 17 (art. L. 934-4 et L. 933-5 du code du travail) Consultation du comité d'entreprise	102
CHAPITRE VII - Dispositions financières	104
• Article 18 (art. L. 950-1, L. 951-1 et L. 122-3-4 du code du travail) Obligations financières des employeurs occupant au moins dix salariés	104
• Article 19 (art. L. 951-2 du code du travail) Dépenses prises en compte au titre des obligations financières pour la formation professionnelle continue dans les entreprises d'au moins dix salariés	110
• Article 20 (art. L. 951-3, L. 951-7, L. 951-8 et L. 951-13 du code du travail) Mesure de coordination	112
• Article 21 (art. L. 952-1 du code du travail) Obligations financières des entreprises de moins de dix salariés	114
• Article 22 (art. L. 952-2, L. 952-6 et L. 954 du code du travail) Mesures de coordination financière	118
• Article 23 (art. L. 961-12 du code du travail) Agrément des organismes collecteurs	120
• Article 23 bis (nouveau) (art. L. 910-3 du code du travail) Rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle et création de commissions régionales	123
• Article 24 (art. L. 961-13 du code du travail et article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986) Fonds national de mutualisation	126
• Article 25 Affectation des ressources de la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers à l'embauche et à la formation professionnelle de dockers	132
CHAPITRE VIII - La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle	135
• Article 26 (art. L. 941 nouveau du code du travail) Informations statistiques	135
• Article 27 (art. L. 991-1, L. 991-4, L. 991-8 et L. 993-3 du code du travail) Contrôle de la formation professionnelle	138
CHAPITRE IX - L'apprentissage	141
• Article 28 (art. L. 117-3 du code du travail) Dérogations à la limite d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage	141
• Article 29 (art. L. 115-3 nouveau du code du travail) Suspension du contrat de travail pour cause d'apprentissage	143
• Article 30 (art. L. 117-bis-3 et L. 212-13 du code du travail) Durée quotidienne de travail applicable aux apprentis âgés de moins de 18 ans	146
• Article 31 (art. L. 117-13 du code du travail) Délai de conclusion des contrats d'apprentissage	147
CHAPITRE X - Dispositions transitoires et finales	149

• <i>Article 32</i> Calendrier d'entrée en vigueur des contrats de professionnalisation	149
• <i>Article 32 bis (nouveau)</i> Adaptation des dispositions financières aux professions agricoles	151
• <i>Article 33 (art. L. 932-1 du code du travail)</i> Non-opposabilité des nouvelles dispositions relatives au plan de formation aux accords collectifs antérieurs	154
TRAVAUX DE LA COMMISSION	156
I. AUDITION DU MINISTRE	156
II. EXAMEN DU RAPPORT	165
III. TABLE RONDE	170
• MM. René BAGORSKI, Conseiller confédéral à la CGT Dominique de CALAN du MEDEF Jean-Jacques BRIOUZE, Conseiller confédéral pour la formation professionnelle à la CFE-CGC Marcel BROUARD, Conseiller technique à la CFE-CGC Lionel DUBOIS, Secrétaire confédéral, chargé de la formation à la CFTC Jean-Claude QUENTIN, Secrétaire confédéral de la CGT-FO Mme Annie THOMAS, Secrétaire nationale de la CFTC et M. Jean-François VEYSSET, Vice-Président de la CGPME Rapporteur du projet de loi : Mme Annick BOCANDÉ (jeudi 22 janvier 2004)	170
ANNEXE I - AUDITIONS DU RAPPORTEUR	192
ANNEXE II - ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE	194
TABLEAU COMPARATIF	223

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Ils avaient l'obligation de réussir, et ils y sont parvenus ! Le 20 septembre 2003, après un marathon de trois années de négociations, souvent douloureuses, les partenaires sociaux ont enfin signé un accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la réforme longtemps attendue de la formation professionnelle.

Lors de la table ronde organisée au Sénat, le 22 janvier dernier, qui les réunissait à nouveau, votre rapporteur a pu prendre la mesure de leur unanimité autour de cet accord. Cette situation est assez rare pour être saluée.

Tous, même les plus exigeants, se sont accordés à reconnaître le caractère historique de l'ANI. Du côté des organisations patronales, le MEDEF a parlé de « *révolutions* », au pluriel, l'Union des professions artisanales a salué « *un texte particulièrement novateur* », la CGPME a estimé avoir « *globalement obtenu satisfaction* ». Du côté des cinq syndicats de salariés, la CFDT, la CFTC, FO, la CGC et même la CGT, ont rappelé l'opportunité qu'offre cet accord pour la réduction des inégalités devant l'accès à la formation. C'est dire combien les partenaires sociaux ont pris conscience de la responsabilité qui était la leur pour répondre à la crise de la formation professionnelle dans notre pays. Certes, depuis la transposition de l'accord en projet de loi, on a pu entendre ici ou là des réserves, des remords ou des inquiétudes, mais sans qu'il en résulte de regrets sur la signature de l'accord.

Les organismes de formation font preuve de moins d'optimisme. Depuis le vote du projet de loi à l'Assemblée nationale, on aurait pu croire leurs inquiétudes quelque peu apaisées. Mais il semble bien qu'elles persistent à dénoncer « *la mort annoncée de l'alternance* » qui résulterait de l'adoption du présent texte.

Après la signature de l'ANI, il revient désormais au Parlement de traduire son contenu en texte de loi et d'éclaircir, le cas échéant, les points encore obscurs de l'accord.

Votre rapporteur se réjouit tout particulièrement de la méthode ici retenue par le Gouvernement, qui a d'abord attendu la fin de la négociation des partenaires sociaux avant de s'en remettre au Parlement : certains craignaient que les progrès du dialogue social n'empiètent sur le champ des compétences sociales que la Constitution donne au Parlement. Il n'en a rien été. Pour preuve, l'Assemblée nationale a adopté soixante-cinq amendements et a enrichi le volet « formation » du texte de trois articles supplémentaires.

Ce projet de loi peut sans doute être encore amélioré mais, dans le souci permanent de préserver l'équilibre de l'accord signé par les partenaires sociaux qui se sont quittés, au soir du 20 septembre 2003, avec la ferme intention de se réunir, une fois la loi adoptée, pour vérifier sa conformité avec leur accord. C'est en ce sens qu'il faut comprendre la lettre paritaire envoyée le 13 janvier dernier par les syndicats au ministre des Affaires sociales pour contester certaines évolutions du texte après son passage à l'Assemblée nationale.

*

* *

Le volet « *formation professionnelle* » figure au titre premier du projet de loi relatif à la formation tout au long de la vie et au dialogue social.

Sa philosophie pourrait se résumer en un seul mot : celui de « responsabilité ». Tous les acteurs de la formation professionnelle devront, en effet, assumer les responsabilités qui leur incombent, dans les limites de leurs compétences respectives. Il s'agit désormais :

- de reconnaître aux salariés un droit réel, et non pas théorique, à la formation ;

- de rompre avec une tendance, vieille de trente ans, qui a vu les inégalités d'accès à la formation se creuser entre les moins qualifiés et les cadres, les hommes et les femmes, les jeunes et les seniors, les PME et les grandes structures ;

- de favoriser la compétitivité de nos entreprises.

Salariés et employeurs sont fermement incités à mobiliser les nombreux dispositifs de formation professionnelle qui existent et à les mettre au service de leur employabilité pour les uns, de leur compétitivité pour les autres.

Les partenaires sociaux sont, semble-t-il, parvenus à concilier ces deux objectifs à travers la procédure de la codécision. C'est d'ailleurs sur ce point que les négociations ont été le plus ardues. L'équilibre ainsi atteint est donc précaire. Deux dispositions essentielles de l'ANI illustrent la primauté accordée à la codécision : la création d'un droit individuel à la formation (DIF) et la révision du plan de formation. Dans le cas du DIF, la codécision joue surtout en faveur des salariés. D'une manière symétrique, la codécision jouera en faveur de l'employeur puisque c'est lui qui a l'initiative de mettre en œuvre le plan de formation.

Le Gouvernement a également souhaité impliquer davantage les partenaires sociaux dans la gestion de la formation professionnelle, dans la droite ligne de l'accord national du 20 septembre. On a longtemps reproché aux partenaires sociaux d'avoir laissé notre système de formation devenir de plus en plus complexe, voire illisible. Avec la consécration de la formation professionnelle tout au long de la vie, on connaît enfin l'objectif à poursuivre, ce qui permet d'apprécier les moyens à mettre en œuvre.

Les partenaires sociaux ont ainsi décidé de créer en lieu et place des quatre contrats d'insertion en alternance existants un nouveau contrat, dit de professionnalisation, autour de trois principes : simplification, professionnalisation et personnalisation. Le système de collecte géré par les partenaires sociaux a également été simplifié avec la liberté totale d'affectation des fonds de la formation professionnelle entre alternance et apprentissage, un fonds unique de péréquation des fonds intervenant pour garantir l'équilibre financier du système. En contrepartie de cette liberté nouvelle, les partenaires sociaux devront bien sûr rendre compte de leurs actes. Le projet de loi comporte ainsi de très nombreuses dispositions garantissant la transparence des comptes, des statistiques et des actions de formation menées. L'Assemblée nationale a trouvé ce dispositif d'ensemble encore insuffisant : elle a donc alourdi, à juste titre, le régime de sanctions applicable aux organismes collecteurs des fonds.

Enfin, le Gouvernement s'est appliqué le principe de responsabilité à lui-même. Il a ainsi souhaité intégrer dans le projet de loi initial des dispositions qui ne figuraient pas dans l'ANI et qui n'empiètent en rien sur le champ d'intervention des partenaires sociaux.

Il a d'abord rappelé que l'État doit contribuer à l'exercice du droit à la qualification professionnelle. Suivant une démarche parallèle, l'Assemblée nationale a associé, à juste titre, la région à la mise en œuvre de ce droit pour les populations les plus en difficulté. Il a également rénové le dispositif d'aide

au remplacement des salariés en formation dans les PME. Il a intégré la lutte contre l'illettrisme, fléau méconnu de notre société, dans le champ de la formation continue, répondant ainsi aux souhaits exprimés par notre commission lors de l'examen du budget pour 2004. Votre rapporteur se félicite également qu'il ait considéré la formation professionnelle des personnes handicapées comme une priorité de la négociation. Enfin, le Gouvernement a souhaité intégrer dans le projet de loi des dispositions relatives à l'apprentissage. Cette insertion a choqué certains partenaires sociaux, qui avaient demandé l'ouverture d'une concertation sur l'apprentissage avant toute initiative législative. Votre commission a considéré qu'il s'agissait là d'un faux débat car les articles « incriminés » ne portent que sur des aménagements techniques, souhaités d'ailleurs de longue date par le Sénat.

Responsabilité des salariés, des employeurs, des partenaires sociaux, de l'État : telle est donc la philosophie du premier volet de ce texte et votre commission l'a jugée convaincante.

Mais d'autres sont plus réservés : il en est ainsi des régions qui s'estiment oubliées et il est vrai que votre rapporteur regrette l'absence d'articulation entre ce texte et le projet de loi relatif aux responsabilités locales dont l'adoption est aussi en cours. La place réservée aux branches professionnelles dans les accords collectifs de formation professionnelle devrait aussi être rééquilibrée au profit de la filière interprofessionnelle, dont l'ancrage territorial est un facteur utile de collaboration réelle entre territoires et partenaires sociaux. Enfin, les organismes de formation craignent de ne pas disposer d'un délai suffisant pour mettre en oeuvre les nouveaux contrats de professionnalisation.

*

* *

C'est pour répondre à ces inquiétudes que votre rapporteur a proposé de compléter le travail accompli par l'Assemblée nationale, avec les cinq objectifs suivants :

- clarifier le droit applicable en matière de formation ;

- rapprocher le projet de loi de la lettre de l'ANI, lorsque cela s'avère nécessaire, notamment en ce qui concerne l'obligation de formation incombant à l'employeur et la durée de formation assignée aux contrats de professionnalisation ;

- donner un contenu au principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle, pour les femmes inactives, les salariés sous contrat à durée déterminée, les professions agricoles, les travailleurs handicapés et les personnes illettrées ;

- adapter certaines dispositions du projet de loi aux PME pour les aider à surmonter les nouvelles formalités administratives créées par ce projet de loi, notamment par la création d'un « titre-formation » sur le modèle du « ticket-restaurant » ;

- rééquilibrer la négociation entre la place importante occupée par les branches et celle, qui reste à consolider, de la filière interprofessionnelle.

*

* *

En aménageant ainsi la traduction législative de l'accord conclu par les organisations syndicales et patronales le 20 septembre dernier, votre commission a souhaité améliorer ses conditions d'application future sans trahir la lettre et l'esprit de l'accord.

Elle considère que c'est à cette condition que le dialogue social et la démocratie parlementaire marcheront « *main dans la main* ». Car, comme l'ont joliment souligné les syndicats lors de la table ronde qu'elle a organisée : « *aussi supérieure que puisse être la légitimité du législateur sur celle du négociateur, il ne faut pas qu'il décourage le négociateur* ». Elle a entendu ce message.

I. LES ORIGINES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

A. LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE : UNE IDÉE FRANÇAISE, À LAQUELLE L'UNION EUROPÉENNE A DONNÉ UNE ACTUALITÉ NOUVELLE

1. Qu'est-ce que la formation professionnelle tout au long de la vie : au-delà des mots, une certaine idée de la formation

Peut-on encore parler en termes simples de la formation professionnelle en France, aujourd'hui? Elle se voit affligée de tant de maux qu'elle découragerait même les plus initiés : multiplication des intervenants, pléthore de dispositifs, opacité des flux financiers, les critiques ne manquent pas. Le terme même de formation professionnelle renvoie à une réalité mal identifiée, comme en témoigne le nombre de qualificatifs utilisés pour la qualifier : formation continue ? Formation permanente ? Les mots employés ne sont pas neutres.

Au départ, un point semblait pourtant acquis : la distinction entre formation initiale et formation professionnelle.

La première a pour objectif d'offrir aux jeunes des enseignements généraux, notamment par la voie de l'apprentissage.

La seconde concerne les personnes déjà engagées dans la vie active ou qui s'y engagent, en vue de faciliter leur adaptation à l'évolution des techniques, d'améliorer leur qualification et de favoriser leur promotion sociale et professionnelle.

Mais, même sur ce point, de notables évolutions sont venues atténuer la clarté de cette distinction : ainsi, où doit-on classer la « *formation professionnelle initiale* » qui permet aux jeunes d'obtenir un certificat d'aptitude professionnel (CAP), un brevet d'études professionnelles (BEP) ou un baccalauréat professionnel (Bac pro) ?

S'agissant de la formation professionnelle *stricto sensu*, la notion est également fluctuante. Pour les uns, notamment les syndicats, il faudrait se contenter de l'expression de « *formation professionnelle* » pour qualifier les différentes composantes du système institutionnel français issu du premier accord national interprofessionnel de 1970.

Pour les autres, les spécialistes du droit social par exemple, l'emploi de l'expression de « *formation professionnelle continue* » est plus adéquat et désignerait plus particulièrement les formes d'engagement des entreprises qui découlent de la loi, c'est-à-dire le financement d'actions de formation à destination des salariés.

Toutefois, les défenseurs des mouvements d'éducation populaire, préfèrent l'expression historique d'« *éducation permanente* » qui renvoie au développement continu des capacités des individus pendant leur vie active¹ et qui figure actuellement dans le code du travail.

2. La tradition française de la formation professionnelle tout au long de la vie

Toute rétrospective historique pose le problème du choix de la date de départ. On peut remonter jusqu'au **Moyen-âge** pour trouver, dans le système des corporations définissant des règles de perfectionnement des compagnons, les premières traces d'une formation liée à l'activité professionnelle.

Cependant, les principales contributions en ce domaine s'accordent à penser que c'est avec la **période révolutionnaire** que s'affirme en France le principe d'éducation permanente. Ainsi, en 1792, Condorcet dans son rapport sur l'organisation générale de l'Instruction publique énonce ce qui constitue la première définition explicite de la formation pour adultes : « *Nous avons observé que l'instruction ne devait pas abandonner les individus au moment où ils sortent de l'école, qu'elle devait embrasser tous les âges; et qu'il n'y en avait aucun où il ne fut plus utile et possible d'apprendre, et que cette seconde instruction est d'autant plus nécessaire, que celle de l'enfance a été resserrée dans des bornes plus étroites* ». La notion d'éducation permanente, qui figure encore aujourd'hui dans le code du travail, était née, et avec elle tout un courant de pensée considérant la formation comme un instrument de justice sociale et d'intégration dans la communauté nationale.

Ensuite, au cours du **XIX^{ème} siècle**, la formation des adultes se développe autour du processus d'industrialisation de la société française : les capitaines d'industrie cherchent, à diffuser l'esprit d'entreprise qui préside à la création de plusieurs sociétés d'enseignement professionnel pour adultes. D'autres, comme les hérauts d'une éducation ouvrière populaire (Pierre Joseph Proudhon) ou chrétienne (Marc Sangnier), donneront à l'éducation permanente un objectif de développement culturel, encore présent dans le code du travail.

Durant le **XX^{ème} siècle**, les pouvoirs publics vont donner un cadre législatif au système de formation professionnelle :

¹ Des amendements ont été présentés à l'Assemblée nationale lors de la lecture du projet de loi pour restaurer cette notion d'éducation permanente dans l'intitulé du livre IX du code du travail.

- 1919 : la « **loi Astier** » pose les bases d'un enseignement professionnel unifié pour les apprentis et institue pour les ouvriers des cours de perfectionnement ;

- 1925 : instauration de la **taxe d'apprentissage** pour financer le système de formation des apprentis ;

- 1946 : unification des structures de formation adultes existantes au sein de ce qui deviendra, en 1966, l'Association pour la formation professionnelle des adultes (**AFPA**) ;

- 1959 : la « **loi Debré** » vise à donner aux moins diplômés les moyens d'une promotion sociale ;

- 1963 : la création du **fonds national de l'emploi** (FNE) permet d'offrir aux entreprises des aides pour la reconversion des salariés menacés de licenciement ;

- 1968 : à la suite des **accords de Grenelle**, les partenaires sociaux s'entendent pour « *étudier les moyens d'assurer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels* » ;

- 1970 : **l'accord national interprofessionnel du 16 juillet** pose les jalons de « *l'organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* ». La formation professionnelle devient une « *obligation nationale* », inscrite dans la loi fondatrice de 1971 dont les principes figurent encore au livre IX du code du travail.

Depuis cette date, la formation professionnelle est entrée dans une crise d'identité permanente, subissant l'épreuve des crises économiques dans les années 70, les exigences de la compétitivité internationale des années 80 et l'émergence de la notion d'employabilité et de compétences à partir des années 90.

3. L'appropriation de la formation professionnelle tout au long de la vie par l'Union européenne

Il aura fallu attendre l'année 1996 pour que l'expression de formation professionnelle « *tout au long de la vie* », inventée par Condorcet, retrouve sa vigueur grâce à l'Union européenne qui en a fait l'« *année européenne de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

Cette formule a fait l'objet d'une première définition dans le mémorandum de la commission européenne du 30 novembre 2001, entériné par la résolution du Conseil européen du 27 juin 2002. La formation professionnelle tout au long de la vie désigne ainsi « *toutes les activités*

d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi. »

La même année, au cours de la campagne présidentielle, le Président de la République a fait sien cet objectif, socle d'une future assurance-emploi, susceptible de prévenir le chômage. Il a alors demandé, au lendemain de son élection, que le Gouvernement mette en oeuvre ce principe, en collaboration avec les partenaires sociaux.

Le système actuel de formation professionnelle est donc à la croisée des chemins. Une succession d'éléments est venue de surcroît alourdir le contexte lourd d'incertitudes dans lequel il évoluait déjà :

- le ralentissement de l'activité économique depuis le printemps 2001 ;

- l'entrée en vigueur de la convention d'assurance-chômage au premier janvier 2001 qui a introduit l'UNEDIC dans le champ des financeurs de la formation des adultes ;

- sa décentralisation vers les régions avec les lois n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, n° 2002-76 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et le projet de loi relatif aux responsabilités locales en cours d'examen par le Parlement ;

- la réforme de l'offre de formation avec le décret du 7 mars 2001 instituant le nouveau code des marchés publics et, à nouveau, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, qui a alourdi les procédures d'enregistrement des organismes de formation en remplaçant la déclaration d'existence par une déclaration d'activité, plus contraignante.

B. LES DIFFICULTÉS DE NOTRE SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DIAGNOSTIC

1. Une multitude de dispositifs

Les dispositifs de formation professionnelle continue à la disposition des salariés sont nombreux. Ils relèvent essentiellement de la compétence des entreprises et des partenaires sociaux, avec l'appui de leurs organismes mutualisateurs.

Ils se déclinent en plusieurs catégories :

- **le plan de formation** : il s'agit de l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés pendant leur temps de travail, grâce à une contribution prélevée sur la masse salariale ;

- **le congé individuel de formation (CIF)** : il permet à toute personne salariée depuis au moins deux ans – dont un dans la même entreprise – de suivre des actions de formation à son initiative pendant un an maximum. Toutefois, la prise en charge du salaire et des frais de formation est soumise à l'accord de l'organisme paritaire agréé pour le CIF auquel est affiliée l'entreprise ;

- **les autres congés de formation** : d'autres dispositifs permettent au salarié de s'absenter pendant son temps de travail afin de suivre une formation : congé de formation pour les jeunes travailleurs ; congé pour examen ; congé d'enseignement ; congé de participation aux instances de la formation professionnelle continue ; congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ; congé de formation économique, sociale et syndicale ; congé lié à l'exercice d'un mandat au sein du comité d'entreprise, des prud'hommes...

- **le coï nvestissement formation** : il s'agit des formations qualifiantes réalisées hors du temps de travail. Autorisées depuis 1993, elles restent encore très limitées ;

- **les formations en alternance** : elles ne s'adressent pas aux salariés en poste mais aux jeunes (apprentissage et contrat de qualification jeunes) et aux demandeurs d'emploi (contrats de qualification adultes, contrats d'orientation et contrats d'adaptation).

- **le capital temps de formation** : il consiste en un dispositif d'épargne formation qui permet à un salarié de suivre, à son initiative et pendant son temps de travail, une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Il se situe donc à mi-chemin entre le plan de formation à l'initiative de l'employeur et le congé individuel de formation à l'initiative du salarié.

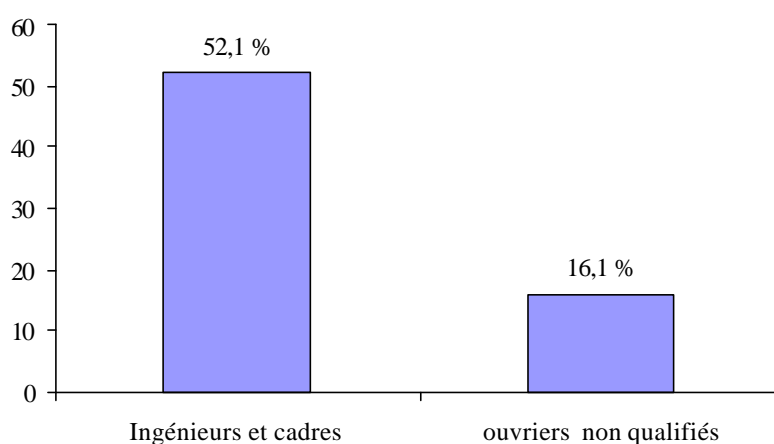
Le fonctionnement de ce système n'est pas satisfaisant en raison des inégalités d'accès à la formation entre salariés, de l'inadaptation de l'offre de formation et de l'inefficacité du système de collecte. Il est ainsi prouvé, s'il le fallait, que de la multiplicité des dispositifs ne résulte pas nécessairement la qualité des formations offertes.

2. Des inégalités d'accès de moins en moins acceptables

Les conditions inégales d'accès aux dispositifs de formation professionnelle se mesurent à plusieurs niveaux :

- selon la **qualification initiale** des salariés : les chances d'accès à la formation des ouvriers non qualifiés sont en moyenne trois fois moins élevées (16,1 %) que celles des cadres (52,1 %) ;

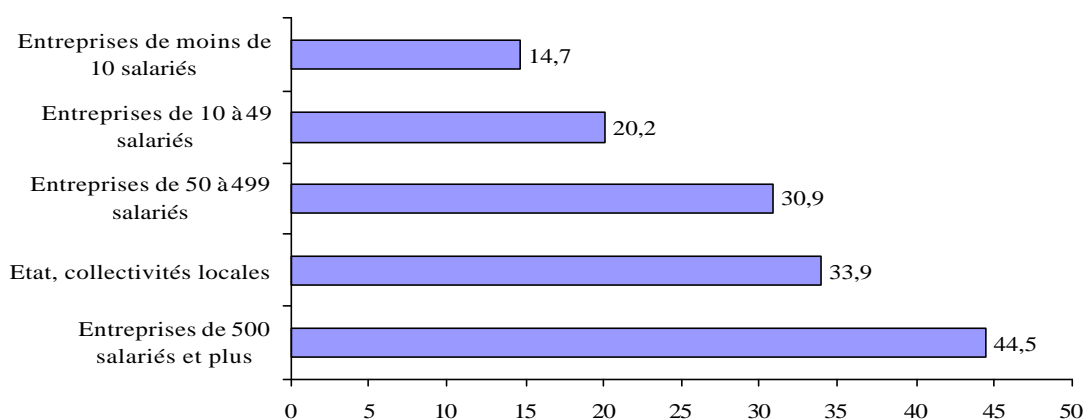
Taux d'accès à la formation professionnelle par catégorie socioprofessionnelle (en 2000)



Source : DARES

- selon la **taille de l'entreprise** : dans les entreprises de moins de dix salariés, le taux d'accès à la formation n'atteint pas 15 %, alors qu'il s'élève à plus de 44 % dans les entreprises de cinq cents salariés et plus ;

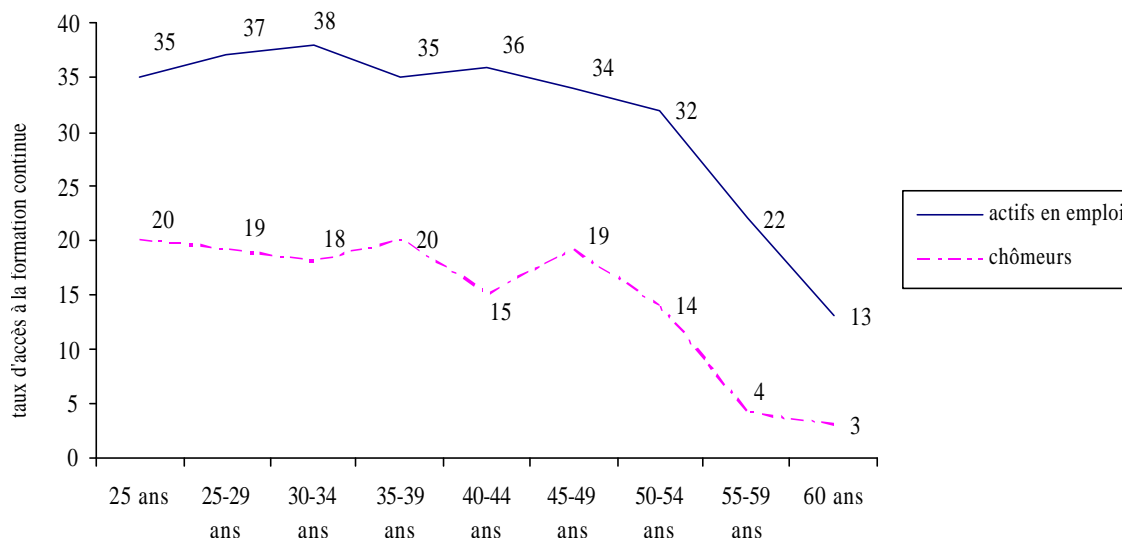
Taux d'accès des salariés à la formation continue selon la taille de l'entreprise en 1999/2000 (en pourcentage)



Source : INSEE

- selon l'âge : à profil d'emploi identique avec leurs cadets, le taux d'accès à la formation est en moyenne de 36 % pour les 39-45 ans, de 31 % pour les 50-54 ans et de 20 % pour les 55 ans et plus.

Taux d'accès à la formation continue selon l'âge
(en pourcentage)



Source : enquête « formation continue 2000 » : traitement : DARES

3. Une offre de formation à adapter

Le marché de la formation se compose aujourd'hui de près de **67.000 organismes**, publics ou privés, spécialistes ou généralistes, employant 140.000 formateurs dont le rôle est de mettre en œuvre les actions de formation, commandées par les autorités publiques (État, conseils régionaux, conseils généraux...) et privés (entreprises). Cependant, on estime que seuls 8.400 d'entre eux, c'est-à-dire ceux qui exercent une activité de formation à titre principal, dominent le marché de la formation. Leur nombre a augmenté de près de 40 % entre 1994 et 2000 et d'environ 12 % entre 2000 et 2001.

Les organismes privés, à but lucratif ou non, représentent 75 % du marché, les organismes publics réalisant le quart du chiffre d'affaires de la formation (dont 10 % pour l'éducation nationale et 4 % pour l'AFPA).

Le marché de la formation apparaît pléthorique et cette multiplication s'explique, entre autres, par la faiblesse des contrôles exercés. Afin de corriger cette faiblesse, des dispositions ont été prises notamment par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale qui a remplacé la simple déclaration d'existence par une **déclaration d'activité**, plus contraignante ou

par un **nouveau code des marchés publics** qui a intégré, voici un an, les services touchant à l'insertion et à la formation professionnelle dans le champ des marchés publics.

Toutefois, ces modifications sont encore trop récentes pour avoir modifié durablement le marché des organismes de formation.

Les organismes exerçant à titre principal une activité de formation ont vu leur **chiffre d'affaires progresser de 13,5 %** entre 2000 et 2001¹ pour s'élever à 3,1 millions d'euros. Parallèlement, le nombre de stagiaires a augmenté de 14 % durant la même période.

En revanche, la **durée moyenne des formations a baissé de 2 %** pour ne plus s'élever qu'à 81 heures. Cette évolution confirme l'analyse de votre commission, qui l'an dernier s'inquiétait du raccourcissement de la durée des formations.

4. Un système de financement à améliorer

Le marché de la formation professionnelle attire plus de **22 milliards d'euros**, dont la moitié au moins provient de fonds privés. Pourtant, ce système apparaît profondément inefficace.

Le circuit se présente ainsi :

1. les **entreprises** doivent chaque année participer au financement de la formation professionnelle : elles s'acquittent d'une contribution prélevée sur leur masse salariale, qu'elles utilisent directement pour des actions de formation en faveur de leurs salariés ou/et qu'elles versent à un organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle (OPCA) ;

2. créés par les partenaires sociaux de la branche ou de la filière interprofessionnelle par la voie de la **négociation collective**, après l'obtention d'un agrément auprès du Ministère chargé de la formation professionnelle, les **OPCA** sont habilités à gérer les fonds ainsi recueillis de manière paritaire : il existe aujourd'hui 99 OPCA de branche ou interprofessionnels, nationaux ou régionaux. Selon la nature de l'agrément sollicité, l'OPCA est autorisé à collecter les fonds qui financeront l'alternance (24 OPCA interprofessionnels régionaux) ou le plan de formation des entreprises de moins de dix salariés (2 OPCA nationaux interprofessionnels), des entreprises de plus de dix salariés (41 OPCA nationaux de branche) ou le congé individuel de formation (43 OPCA), sachant qu'il est de moins en moins permis désormais de cumuler les agréments et donc les collectes. Ainsi, un organisme dont l'agrément porte

¹ Dernières données disponibles.

sur les contributions relatives à l'alternance ne pourra collecter que ce type de fonds ;

3. les fonds ne peuvent être collectées indéfiniment au-delà d'une année civile :

- les OPCA doivent reverser leurs éventuels excédents financiers à deux **structures nationales de péréquation** (AGEFAL/COPACIF)¹, qui sont alors chargés d'assurer une compensation financière vers ceux qui sont déficitaires, notamment par des avances de trésorerie ;

- surtout, ces fonds doivent servir à **financer des actions de formation** : le paiement des formations prises en charge n'intervient qu'après l'exécution de la prestation.

Malheureusement, ce circuit financier « intermédié » ne fonctionne pas de manière optimale, malgré l'importance des versements effectués par les entreprises qui dépassent les taux minima fixés par la loi, et ce pour trois raisons :

- **l'affaiblissement de la mutualisation** : la proximité des organismes collecteurs et la faiblesse de la redistribution réelle favorisent, en effet, la tendance spontanée des entreprises à voir, dans leur versement, un droit de tirage naturel en actions de formation auprès de l'organisme collecteur. Paradoxalement, en dépit du coût de gestion des OPCA, leur rôle consiste davantage en un rôle de trésorier qu'en celui de redistributeur des ressources. Par ailleurs, l'existence de ces réseaux laisse la primauté à une mutualisation de branche, qui plus est historiquement structurée autour des professions industrielles, alors que le marché du travail est aujourd'hui largement tertiarisé et décentralisé ;

- **l'insuffisance de la péréquation financière** entre collecteurs : assise sur les excédents de trésorerie, elle incite précisément les collecteurs à une gestion minimisant leurs disponibilités et tend donc à s'auto-assécher ; elle fait fi, compte tenu des règles d'annualité de comptabilité publique, de la pluriannualité des besoins répertoriés ;

- **les prélèvements financiers successifs** opérés par l'État entre 1996 et 2001² sur l'AGEFAL à hauteur de 361 millions d'euros et sur le COPACIF à hauteur de 299 millions d'euros³. Votre commission dénonçait alors le penchant du gouvernement à considérer les fonds collectés par les partenaires

¹ AGEFAL : association de gestion des fonds de l'alternance.

COPACIF : comité paritaire du congé individuel de formation.

Il n'existe pas d'organisme comparable pour le plan de formation.

² Voir avis budgétaire relatif au projet de loi de finances pour 2002, n° 91, Tome IV (2001-2002), rendu par la commission des Affaires sociales du Sénat.

³ Le prélèvement de 22,87 millions d'euros qui était prévu en 2001 a néanmoins été abandonné par le Gouvernement.

sociaux comme une ressource budgétaire, ce qui entraînait « *une dangereuse confusion des genres et ne pouvait manquer de masquer le détournement confiscatoire de l'effort fourni par les entreprises et leurs salariés au financement de la formation professionnelle que constitue en réalité cette pratique de régulation budgétaire* ». Relevant que la dégradation progressive de la trésorerie de l'AGEFAL était une véritable « *bombe à retardement* » pour l'avenir de l'alternance, elle avait alors souligné que « *ces organismes risquent donc de ne plus être en mesure de faire face à leurs engagements et d'être dans l'obligation de restreindre l'offre de formation* ». Ce constat avait d'ailleurs amené votre commission à proposer la mutualisation des fonds de l'AGEFAL et du COPACIF, pour en faire de véritables fonds nationaux de péréquation, en raison de la « *porosité* » évidente entre les différents types de participations.

II. LA TRANSPOSITION LÉGISLATIVE DE L'ACCORD DES PARTENAIRES SOCIAUX

A. L'ACCORD HISTORIQUE DU 20 SEPTEMBRE 2003

1. Des négociations tendues

Le dernier accord national signé unanimement par les partenaires sociaux remonte à 1995 et portait sur le dispositif mettant en place les préretraites.

Le 20 septembre 2003, les partenaires sociaux sont parvenus à s'entendre sur un accord national interprofessionnel, dont la transposition législative figure dans un projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. Trois années de négociations ont été nécessaires :

- **20 décembre 2000** : le MEDEF, l'UPA et la CGMPE proposent aux syndicats de salariés de faire figurer la formation professionnelle parmi les huit thèmes de négociations de son projet de « *refondation sociale* » : afin « *d'actualiser les finalités de la formation professionnelle et de préciser les responsabilités de chacun dans le cadre du dispositif actuel et dans le respect des principes d'obligation financière et de mutualisation notamment pour remédier aux disparités dans l'accès à la formation, prendre en compte les modes de plus en plus diversifiés de transmission des savoirs et intégrer les nouvelles opportunités qu'offre le développement des nouvelles technologies d'information et de communication* » ;

- **novembre 2001** : la commission européenne propose, dans son mémorandum, de consacrer la formation professionnelle tout au long de la vie dans la politique communautaire pour l'emploi ;

- **février 2001** : les négociations sur la formation professionnelle s'ouvrent entre les partenaires sociaux. Elles dureront neuf mois ;

- **octobre 2001** : la négociation sur la réforme de la formation professionnelle échoue, sur trois sujets de discorde :

- la *formation hors du temps de travail* : les représentants des entreprises défendent l'idée de coï nvestissement, c'est-à-dire un partage de l'effort financier entre salariés et employeurs, face aux syndicats de salariés qui

considèrent que la formation doit avoir lieu durant le temps de travail, hors formations qualifiantes ou diplômantes.

• *la transférabilité des droits à la formation du salarié* : les organisations patronales reviennent sur leur proposition de permettre au salarié de transférer ses droits individuels à la formation d'une entreprise à l'autre.

• *le financement de la formation* : les organisations patronales proposent une légère augmentation de la contribution des entreprises de 1,5 à 1,55 % dont 0,5 % servirait au financement des contrats de professionnalisation et 0,15 % au CIF. Mais les organisations syndicales souhaitent que l'effort soit davantage porté vers le CIF.

- **juin 2002** : le Conseil européen entérine à Feira puis à Séville l'objectif d'une formation professionnelle tout au long de la vie en Europe ;

- **août 2002** : le Gouvernement demande aux partenaires sociaux, d'aboutir à des propositions de réforme de la formation professionnelle dans un **délaï de dix-huit mois**, c'est-à-dire avant février 2004 ; à défaut, il proposerait un projet de loi ;

- **décembre 2002** : élections prud'homales ;

- **avril 2003** : les négociations reprennent : emmené par son chef de file, Alain Sionneau, le MEDEF constitue deux groupes de travail dirigés par Dominique de Calan (délégué général adjoint de l'Union des industries métallurgiques et minières) et Bernard Boisson (conseiller social du Président du MEDEF). Ces derniers affirment leur souhait d'« *aboutir au mois de juin 2003* » ;

- **17 juillet 2003** : à l'issue d'une séance quatorze heures de négociations, les syndicats dressent un bilan en **demi-teinte**, la CGT estimant que « *les employeurs peuvent et doivent faire beaucoup mieux* », la CFTC soulignant que « *tant qu'on ne sera pas clair sur le fait que les formations d'adaptation au poste de travail se font sur le temps de travail, on ne pourra pas signer* », FO persistant dans sa volonté de porter le droit individuel à la formation à 40 heures par an avec une rémunération de 57,4 % du salaire brut et jugeant que le DIF « *reste un point de blocage important* » ;

- **16 septembre 2003** : en visite dans l'Yonne, le Président de la République exprime le souhait que « *dans les jours qui viennent, un accord national sur la formation professionnelle porte très haut le niveau de nos ambitions dans ce domaine* » ;

- **20 septembre 2003** : à l'aube, après vingt heures de négociations, **l'accord est signé** par les trois organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) et quatre syndicats de salariés (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC). La CFTC parle d'un « *nouveau souffle* », FO émet un « *avis favorable* », la CFDT

évoque des « *avancées importantes* ». Mais la CGT juge « *très insuffisantes les avancées du patronat* ». L'heure n'est pas encore à l'unanimité ;

- **21 septembre 2003** : le Ministre des affaires sociales parle d'un accord « *historique* » et annonce la tenue d'une table ronde réunissant les partenaires sociaux le 21 octobre ;

- **23 septembre 2003**, les organismes de formation annoncent la « *mort de l'alternance* » ;

- **30 septembre 2003** : la CGT appose une « *signature exigeante* » à l'accord, désormais unanime ;

- **10 octobre 2003** : le Gouvernement présente aux parties signataires une première version du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

2. Les « cinq révolutions » de l'accord

Comportant dix chapitres, répartis en huit articles, l'accord national interprofessionnel est fondé sur **cinq principes** re-fondateurs de notre système de formation professionnelle :

- **la promotion de la procédure de la codécision** : elle joue tantôt en faveur du salarié, comme c'est le cas dans le nouveau droit individuel à la formation, tantôt en faveur de l'employeur, comme c'est le cas dans le cadre du plan de formation ;

- **la professionnalisation des formations** : elle est illustrée par la consécration de la voie qualifiante, sans pour autant exclure les formations diplômantes ;

- **l'individualisation des parcours de formation** : elle est rendue possible par la modulation des temps de formation en fonction des attentes et des capacités de chacun, comme c'est le cas dans le cadre du DIF ou des contrats de professionnalisation ;

- **la transférabilité des droits à formation accumulés** d'une entreprise à une autre : elle permet d'anticiper les ruptures de plus en plus nombreuses dans les trajectoires professionnelles ;

- **le développement des compétences** : il devient un objectif central d'adaptation aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

- Éléments nouveaux de l'accord :

Les salariés
<ul style="list-style-type: none">- Droit individuel à la formation (article 6 de l'accord)- Projet professionnel individuel (article 7)- Allocation de formation hors du temps de travail (article 8)- Période de professionnalisation pour les salariés (articles 10 et 11)- Formation différée (article 12)
Les entreprises
<ul style="list-style-type: none">- L'entretien professionnel (article 1)- Le passeport-formation (article 2)- Le plan de formation (article 8)- Le contrat de professionnalisation (article 24)- Le relèvement de la contribution financière des entreprises (article 25)

- Éléments modifiés :

Les salariés
<ul style="list-style-type: none">- Le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience (VAE) (article 1)- Les mesures de formation en faveur des femmes (article 14)
Les entreprises
<ul style="list-style-type: none">- Le CIF : 0,20 % pour toutes les entreprises (article 24)- Le compte-épargne-temps de formation (article 9)- Le rôle des instances représentatives du personnel (article 15)- Le rôle de l'encadrement dans la formation des salariés (article 16)- La hausse des taux et nouvelles affectations des contributions des entreprises (articles 24 et 25)- Les actions de formation imputables (article 22)- La nature des contributions des entreprises (article 27)
Les OPCA, les branches et les partenaires régionaux
<ul style="list-style-type: none">- VAE : dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche (article 3)- Dédommagement du temps de tutorat (article 23)- PME, entreprises artisanales (article 13)- Négociation triennale de branche (article 7)- Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) (article 18)- Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (article 19)- Contrats d'objectifs (article 20)- Comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNPF) (article 21)- Règles de gestion des collectes (articles 25 et 26)

- Éléments supprimés :

Mesures et financements
<ul style="list-style-type: none">- Capital-temps-formation et sa contribution de 0,10 %- Contrat d'orientation, de qualification et d'adaptation ainsi que leurs financements

B. SA TRANSPOSITION AU SEIN DU PROJET DE LOI RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE ET AU DIALOGUE SOCIAL

1. Le droit individuel à la formation : une chance pour tous de se former tout au long de la vie ?

Ouvert aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée à temps complet ou à temps partiel et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, le DIF permet de bénéficier de vingt heures de formation sur l'année, cette durée pouvant être supérieure si une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le prévoit. Pour les salariés à temps partiel, elle est calculée *pro rata temporis*.

Si le salarié n'utilise pas ses droits à formation, il pourra les cumuler pendant six années maximum, sans dépasser le plafond de 120 heures, et, le cas échéant, bénéficier d'une compensation financière accordée par l'employeur au titre de la formation non effectuée.

Il les utilise à sa propre initiative, mais en sollicitant l'accord de son employeur sur la formation choisie: il s'agit donc d'un équilibre délicat. Le choix de la formation fait l'objet d'un mécanisme de « **codécision** » **formelle**.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié bascule dans un autre dispositif de formation: le congé individuel de formation (CIF). Il bénéficie alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un CIF par le fonds pour la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont relève l'entreprise.

La formation se déroule en dehors du temps de travail, sauf si une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoit que le DIF s'exerce en partie durant le temps de travail.

Si elle a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié une allocation de formation équivalant à 50 % de la rémunération nette. Si elle a lieu pendant le temps de travail, la rémunération est maintenue.

Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées sont transférables uniquement en cas de licenciement du salarié, et à condition que le salarié en fasse la demande avant la fin du délai de préavis et que le licenciement n'ait pas pour origine une faute grave ou lourde du salarié. En revanche, en cas de démission, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas

transférables. Le salarié peut demander à participer à des actions de formation dues au titre de son DIF, et ce pendant la durée de son préavis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier du DIF, dont la durée du DIF est calculée *pro rata temporis*, après quatre mois de présence dans l'entreprise.

2. L'obligation de formation de l'employeur : un principe fondamental du droit du travail

a) Le contenu du plan de formation

Le **plan de formation** désigne l'ensemble des actions de formation et de bilan de compétences décidées par l'employeur à destination des salariés de son entreprise. Aucune entreprise n'est obligée de former ses salariés. Mais, l'obligation légale de financement de la formation professionnelle l'y incite fortement.

Dans le cadre de l'ANI, les négociations liées au plan de formation ont été particulièrement ardues. C'était d'ailleurs sur ce point qu'elles avaient échoué en octobre 2001.

A l'article 8 de l'ANI, les partenaires sociaux ont souhaité redéfinir les actions de formation qui composent le plan de formation autour d'une **typologie ternaire**. Selon leur imputabilité ou non dans le temps de travail, ces formations ne sont pas rémunérées de la même manière :

1. Les actions d'adaptation au poste de travail : elles constituent un temps de travail effectif et donnent donc lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

L'adaptation, attente numéro un

<i>Attentes des salariés vis-à-vis des formations financées par l'entreprise (en %)</i>				
	S'adapter à l'emploi	Obtenir un emploi ou en changer	Obtenir un diplôme ou une qualification reconnue	But culturel, artistique, sportif, familial, social, personnel
Moins de 30 ans	87,1	4,1	6,1	2,6
30-45 ans	88,1	2,7	5,3	3,7
45-49 ans	88,7	2,1	3,0	5,4
50-54 ans	90,2	2,5	2,2	4,9
55-59 ans	88,3	1,8	2,6	7,3

Source : DARES

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi : elles sont également mises en œuvre pendant le temps de travail et entraînent le maintien de la rémunération. Il s'agit des formations ayant pour objet de maintenir l'« employabilité » des salariés.

3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés : elles sont effectuées en dehors du temps de travail effectif à condition que le salarié et l'employeur en soient d'accord et dans la limite de 80 heures par an et par salarié. Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette.

b) Cette nouvelle typologie remet-elle en cause l'obligation de formation de l'employeur ?

Depuis la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, l'article L. 932-2 du code du travail pose le principe fondamental d'une obligation pour l'employeur « *d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois* ». Il s'agit là de la transposition législative de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation : en contrepartie de l'engagement du salarié à travailler pour l'employeur, celui-ci doit, à son tour, proposer régulièrement au salarié une adaptation de ses qualifications au poste de travail occupé, par des formations réalisées dans le temps de travail effectif.

Avec l'extension du plan de formation à des actions se déroulant hors du temps de travail, l'Assemblée nationale a considéré qu'il n'était plus légitime d'affirmer l'obligation générale incombant à l'employeur et elle a supprimé ce principe, au motif que l'obligation ne pouvait pas s'appliquer à des formations se déroulant désormais aussi en dehors du temps de travail.

Cette décision a provoqué un émoi considérable auprès des partenaires sociaux qui y ont vu une remise en cause profonde de l'accord.

Le ministre des Affaires sociales a pourtant affirmé que cet amendement « *ne remet nullement en cause les obligations de l'employeur en matière de formation. Celui-ci a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Il lui incombe en effet, dans l'intérêt de l'entreprise, d'entretenir leurs qualifications au titre de l'exécution loyale du contrat de travail. Sur cette base, et grâce à la loi qui permet d'effectuer certaines formations en dehors du temps de travail, par le mécanisme intelligent de la coresponsabilité défini par les partenaires sociaux, l'accès réel à la formation des salariés sera facilité et démultiplié¹* ».

¹ Journal officiel - Assemblée nationale - 2^{ème} séance du 12 décembre 2003.

Les syndicats de salariés ne se sont pas sentis rassurés par cette explication et ont confirmé leur vive désapprobation sur la remise en cause de ce principe.

3. L'alternance recentrée sur ses objectifs originels

Afin de rénover les formations en alternance, les partenaires sociaux ont souhaité créer un **contrat de professionnalisation** autour de trois principes :

- **simplifier** le dispositif de la formation en alternance en fusionnant les quatre contrats existants en un contrat unique: le contrat de professionnalisation destiné aux jeunes âgés et aux demandeurs d'emploi ;

- **professionnaliser** les formations en alternance pour les recentrer sur les moins qualifiés ;

- **personnaliser** les formations en alternance en adaptant leur durée et leur rémunération en fonction de leurs spécificités.

Le Gouvernement, qui participe à ce dispositif par le biais d'exonérations de cotisations sociales, espère ainsi la conclusion de **180.000 contrats** de professionnalisation-jeunes en 2004, soit une augmentation de 20 % par rapport aux dispositifs existants, auxquels s'ajouteraient 45.000 contrats conclus par des demandeurs d'emploi. Il a annoncé que 400 millions d'euros y seront consacrés.

A côté de ce dispositif, les partenaires sociaux ont mis en place les **périodes de professionnalisation** pour permettre aux salariés de l'entreprise les plus fragiles (salariés à faible qualification, ou salariés âgés, femmes de retour d'un congé parental, personnes invalides ou handicapées) d'éviter un licenciement pour défaut de qualification. La période de professionnalisation se déroulera hors du temps de travail dans deux cas : si le salarié le souhaite, dans le cadre du DIF ; ou si l'employeur le souhaite, mais avec l'accord l'écrit du salarié, dans le cadre des actions du plan de formation. S'agissant des actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

4. Le relèvement de la contribution financière des entreprises à la formation de leurs salariés

Conformément aux dispositions de l'ANI, les employeurs ont consenti un effort financier exceptionnel à la formation de leurs salariés, en acceptant un relèvement de la contribution :

- dans les entreprises de plus de dix salariés, le taux est porté de **1,50 % à 1,60 % de la masse salariale annuelle** dont 0,2 % seront versés aux OPCA pour le financement du CIF, 0,5 % pour le financement des actions de professionnalisation et du DIF et 0,9 % pour les autres actions de formation, notamment au titre du plan de formation ;

- dans les entreprises de moins de dix salariés, le taux est porté à **0,40 %** puis à **0,55 %** à partir de 2005 dont 0,15 % seront affectés aux actions de professionnalisation ainsi qu'au DIF et le solde aux actions de formation de droit commun, au titre du plan notamment.

Ce relèvement va entraîner une augmentation des sommes gérées par les OPCA et donc des fonds mutualisés.

5. Un réseau de collecte simplifié et contrôlé

Les OPCA reversent les excédents des fonds collectés aux organismes de mutualisation qui assurent la péréquation financière du système : l'AGEFAL, qui coiffe les OPCA « alternance », et le COPACIF, qui coiffe les OPCA « CIF ».

L'insuffisance de cette péréquation et la nécessité d'unifier ces deux structures ont conduit les partenaires sociaux à proposer « *une mutualisation pérenne des disponibilités en fin d'exercice* ».

Le Gouvernement a fait le choix de la simplicité en créant un fonds unique, fusionnant les deux organismes mutualisateurs de second degré. Ce fonds regroupera l'ensemble des ressources affectées actuellement aux deux précédents fonds (124 millions d'euros en 2002).

Toutefois, il a été décidé de supprimer le mécanisme de reversement interne de 35 % des fonds « alternance » des OPCA de branche vers les OPCA interprofessionnels (174 millions d'euros en 2002). De même, les OPCA ne sont plus obligés de limiter les financements accordés aux centres de formation d'apprentis à 35 % de leurs fonds. En contrepartie, les OPCA « alternance » devront reverser 5 à 10 % de leurs excédents au nouveau fonds de péréquation (soit 80 à 160 millions d'euros).

6. La consécration de la négociation de branche

Actuellement, la collecte des fonds de la formation professionnelle est surtout effectuée par les organismes collecteurs créés par les syndicats représentatifs des branches : **les branches sont ainsi les principaux financeurs de la formation.**

Les organismes collecteurs interprofessionnels sont constitués par les représentants des syndicats sans considération liée à la branche, soit parce que les entreprises qu'ils regroupent ne sont pas représentés dans une branche (c'est le cas de 5 à 10 % des entreprises françaises), soit parce que les branches auxquelles elles appartiennent à l'origine sont trop déficitaires pour survivre.

Face aux 72 OPCA de branches, on compte 26 OPCA interprofessionnels, dont 2 nationaux, et 24 autres régionaux. C'est ce qui conduit à dire que les organismes collecteurs interprofessionnels sont plus adaptés à la problématique du territoire que ne le sont les branches. Or, en supprimant le versement d'une partie de la collecte des OPCA de branche aux OPCA interprofessionnels, le Gouvernement privilégie clairement une logique verticale de la gestion des fonds, au détriment de la logique horizontale ou interprofessionnelle.

C. UNE TRANSPOSITION LÉGISLATIVE PRESQUE INTÉGRALE

Si le projet de loi a pour objet essentiel d'opérer la transposition législative de l'ANI, dans son titre premier, certaines de ses dispositions sont incomplètes ou portent sur des sujets connexes.

1. Les dispositions de l'ANI non transposées dans le projet de loi

Certaines dispositions de l'ANI ne sont pas reprises dans le projet de loi et le Gouvernement a invoqué trois types de raisons pour justifier cette absence :

- soit parce qu'elles nécessitent des négociations supplémentaires comme l'entretien professionnel prévu par l'article premier de l'ANI (avant le 30 juin 2004), le passeport-formation à l'article 2 (avant le 30 juin 2004), la validation des acquis de l'expérience à l'article 3 (au cours du premier semestre 2004) ou encore les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- soit, parce qu'elles relèvent du domaine réglementaire et non législatif ;

- soit, parce que le Gouvernement a estimé n'avoir pas eu matériellement le temps de procéder à la transposition, comme c'est le cas des formations qualifiantes ou diplômantes différées qui nécessitent une consultation des régions.

2. Les dispositions du projet de loi, non issues de l'ANI

En revanche, le projet de loi comporte des dispositions qui n'avaient pas été proposées par l'ANI :

- l'association de la région à la mise en oeuvre du droit à la qualification professionnelle au même titre que l'État qui résulte d'ailleurs d'un amendement adopté à l'Assemblée nationale (article 4) ;

- l'insertion de la lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie (article 5) ;

- le renforcement des garanties offertes aux salariés dans le cadre du DIF (article 8) ou des contrats de professionnalisation (article 13) ;

- le rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle, introduit également par l'Assemblée nationale, par voie d'amendement (article 23 *bis*) ;

- les dispositions financières relative à la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (article 25) ;

- les aménagements techniques apportés au contrat d'apprentissage (articles 28 à 31) ;

- les dérogations en faveur des professions agricoles (article 32 *bis*).

III. LES RÉFLEXIONS DE VOTRE COMMISSION

A. POUR AMÉLIORER LE DISPOSITIF LÉGISLATIF

1. Clarifier le droit applicable

Certaines dispositions du projet de loi ayant paru obscures, votre commission a souhaité les modifier pour :

- préciser les conditions dans lesquelles est fixé le temps de formation compris dans le contrat de professionnalisation ;

- exclure, comme c'est le cas dans le droit actuellement en vigueur pour les contrats d'insertion en alternance, les titulaires de contrats de professionnalisation du calcul de l'effectif de l'entreprise ;

- revenir sur le rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle ;

- mieux contrôler l'activité des organismes de formation.

2. Rapprocher davantage le projet de loi de la lettre de l'ANI

Votre commission a considéré que l'ANI étant le fruit d'un équilibre longuement négocié, il importait de respecter le résultat des négociations menées par les partenaires sociaux. Elle a donc souhaité :

- restaurer l'obligation assignée à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, tout en cantonnant cette obligation dans les limites prévues par le nouveau plan de formation ;

- indiquer que le DIF n'est pas transférable en cas de départ à la retraite ;

- préciser que les priorités de formation définies par les accords collectifs ne s'imposent pas au salarié, dès lors que celui-ci a choisi sa formation en accord avec son employeur dans le cadre du DIF ;

- instituer un système de tutorat auprès des jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation ;

- fixer au 1^{er} janvier 2004 le relèvement de la contribution financière des entreprises.

3. Donner un contenu au principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle

Votre commission s'est préoccupée du sort réservé à certaines catégories de la population requérant un accès mieux défini à la formation professionnelle, et notamment :

- les **personnes inactives** : élargir les objectifs de la formation professionnelle au retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance ;

- les **jeunes femmes** embauchés sous contrat de professionnalisation : prévoir que la maternité peut aussi être une cause de renouvellement du contrat de professionnalisation ;

- les **actifs handicapés** : indiquer qu'au-delà des actions spécifiques les personnes handicapées ont également accès aux dispositifs de formation de droit commun, intégrer le handicap dans les négociations collectives triennales et permettre aux jeunes handicapés de bénéficier de dérogations d'âge à l'entrée en apprentissage ;

- les **salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)** : améliorer l'information du salarié sous CDD de ses droits à formation dès que le DIF lui est ouvert ;

- les **professions agricoles** : élargir le plan de formation aux professions agricoles ;

- les **personnes illettrées** : prévoir que la négociation collective triennale doit porter sur les actions de lutte contre l'illettrisme au sein de l'entreprise.

4. Adapter certaines dispositions aux petites et moyennes entreprises

Votre commission a, à nouveau, exprimé son souci d'alléger les formalités administratives imposées aux PME. Or, le projet de loi, en créant de nouveaux dispositifs de formation, alourdit les contraintes auxquelles elles n'ont pas nécessairement les moyens de faire face.

Elle a donc souhaité instituer un **titre-formation**, sur le modèle du ticket-restaurant. Ce titre-formation devrait permettre à l'employeur de s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation. Il lui suffira d'acheter ces titres auprès d'entreprises spécialisées, qui fourniront une liste

d'organismes de formation fiables, et de les remettre aux salariés qui souhaitent se former. Ceux-ci transmettront ce titre pour paiement à l'organisme de formation. L'entreprise est ainsi libérée de toute formalité administrative.

5. Développer la négociation interprofessionnelle

Votre commission a jugé nécessaire de rééquilibrer les négociations entre les branches et la filière interprofessionnelle tout en admettant que les accords interprofessionnels susceptibles d'intervenir dans le champ de la formation professionnelle concerné ne doivent pas concurrencer les accords de branche, prioritaires. Elle a donc proposé d'étendre la négociation collective aux accords interprofessionnels dès lors qu'il s'agit de :

- définir les formations prioritaires dans le cadre du DIF et des périodes de professionnalisation ;

- arrêter les modalités d'une éventuelle prise en charge financière des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

B. POUR ENVISAGER LES NÉGOCIATIONS À VENIR

Votre commission considère que ce projet de loi n'est pas une fin mais la première étape d'une réforme de plus grande ampleur. Des négociations collectives vont s'ouvrir, lorsque ce n'est pas déjà le cas, pour compléter les dispositions de l'ANI ou pour enclencher la mise en oeuvre des dispositions transposées.

1. Les négociations sur la formation professionnelle

Le calendrier des négociations à venir se présente comme suit :

- **à compter de février 2004** : entrée en vigueur du nouveau taux de contribution des entreprises (1,6 % dans celles de dix salariés et plus et 0,40 % dans celles de moins de dix salariés) ; suppression du reversement des 35 % aux OPCA interprofessionnels ;

- **au cours du premier semestre 2004** : accord national interprofessionnel relatif à la validation des acquis de l'expérience ;

- **négociations avant le 31 mars 2004** : accord de branche relatif à la mise en place des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, qui seront opérationnels à compter du 1^{er} septembre 2004 ;

- **30 juin 2004** : accord de branche sur les conditions de mise en oeuvre de l'entretien professionnel et du bilan de compétences et accord interprofessionnel sur la mise en oeuvre et le financement du passeport-formation ;

- **à compter du 1^{er} octobre 2004** : mise en oeuvre du contrat de professionnalisation, suppression des contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation ;

- **avant le 31 décembre 2004** : ouverture des négociations dans le cadre des accords de branche (PME et entreprises artisanales) sur la définition des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés, du remplacement du salarié en formation et sur les conditions d'examen du passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle ;

- **à compter du 1^{er} janvier 2005** : entrée en vigueur du nouveau taux de contribution des entreprises de moins de dix salariés (0,55 %) ;

- **avant le 31 décembre 2006** : bilan de mise en oeuvre du DIF ;

- **avant le 20 septembre 2008** : bilan de mise en oeuvre de la totalité de l'accord national interprofessionnel.

2. Les négociations sur l'égalité professionnelle hommes/femmes

Les partenaires sociaux ont entamé une série de réflexions paritaires sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, qui pourraient s'achever au mois de mars 2004.

3. Les négociations relatives à l'apprentissage

Lors de leur réunion paritaire du 9 janvier 2004, les partenaires sociaux sont convenus de se concerter sur la réforme de l'apprentissage, à partir des propositions du Livre Blanc de M. Renaud Dutreil, secrétaire d'État aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation : « *Moderniser l'apprentissage : propositions pour former plus et mieux* ». Le résultat de ces négociations devrait donner lieu à un prochain projet de loi.

C. L'ARTICULATION DU TEXTE AVEC LA DÉCENTRALISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AUX RÉGIONS

Votre commission regrette l'absence d'articulation entre ce projet de loi et celui relatif aux responsabilités locales qui décentralise la formation professionnelle aux régions.

Elle comprend d'autant moins cette lacune que les régions ont vocation à devenir les principaux acteurs de la formation professionnelle.

Ainsi, si, à l'heure actuelle, elles sont principalement compétentes en matière de formation des jeunes par l'apprentissage, dans leurs aspects qualifiants et pré-qualifiants ainsi que dans la mise en place des réseaux d'accueil (permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) et missions locales), elles ont vocation à prendre également en charge l'ensemble de la formation professionnelle des adultes. Le plan régional de développement des formations professionnelles, véritable charte des actions de la région, apparaîtra comme un outil de mise en cohérence des actions menées, à l'échelon régional, par l'ensemble des intervenants. Dans cette perspective, il sera procédé à une régionalisation de la commande publique adressée à l'AFPA : d'ici le 31 décembre 2008, les régions, en lieu et place de l'État, deviendront ses donneurs d'ordre exclusifs.

Pour tous ces motifs, le rôle de la région aurait dû être davantage valorisé dans ce projet de loi. Les partenaires sociaux eux-mêmes l'avaient demandé à l'article 18 de l'ANI où ils déclaraient : « *Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable* ».

La même préoccupation figure à l'article 20 : « *les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation. Elles demandent que des contrats d'objectifs*

interrégionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires ».

*

* *

Sous réserve de ces observations et des amendements qu'elle vous soumet ci-après, votre commission a donné un avis favorable à l'adoption du titre premier du présent projet de loi.

EXAMEN DES ARTICLES

TITRE PREMIER

-

DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAPITRE PREMIER

-

Dispositions générales

Article premier

(intitulé du livre IX du code du travail)

Modification de l'intitulé du livre IX du code du travail

Objet : Cet article vise à inscrire la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation tout au long de la vie, en modifiant l'intitulé du livre IX du code du travail.

I - Le dispositif proposé

Formation continue, formation permanente, formation tout au long de la vie... Les hésitations du vocabulaire révèlent les incertitudes qui tiennent à la finalité de la formation professionnelle en France : ainsi, au fil des ans, on a tour à tour mis l'accent sur la fonction utilitaire de la formation (formation professionnelle) ou sur la nécessité de son prolongement au-delà de l'école (formation continue). Faute d'avoir pu trancher, on en est aujourd'hui arrivé à réunir les deux termes, sous le vocable de formation professionnelle continue (FPC). Parallèlement, la distinction entre formation initiale et formation professionnelle s'est progressivement atténuée avec l'émergence de la formation professionnelle initiale (lycées professionnels).

La formation professionnelle : un problème de sémantique

Formation professionnelle : terme utilisé pour qualifier les différentes composantes du système institutionnel français issu de l'accord interprofessionnel de 1970 et de la loi de 1971. On emploie souvent l'expression de « système de la formation professionnelle ». Une confusion est à éviter avec la formation professionnelle initiale, qui recouvre les structures d'enseignement à caractère professionnel intégrées au système éducatif (les lycées professionnels notamment).

Formation professionnelle continue : terme qui figure dans le titre de la loi de 1971, et qui peut être utilisé en équivalence au terme précédent. Cependant, son usage caractérise le plus souvent les formes d'engagement des entreprises qui découlent des contraintes légales, c'est-à-dire le financement ou l'organisation d'actions de formation à destination des salariés.

Education permanente : terme qui figure également dans le titre de la loi de 1971 et qui renvoie à une perspective de développement continu des capacités des individus tout au long de leur vie sociale et professionnelle. Porté notamment par les mouvements d'éducation populaire, il est souvent utilisé en opposition au terme précédent afin de resituer la formation des adultes hors du seul cadre de l'entreprise.

Education tout au long de la vie : terme traduit de l'expression anglaise *lifelong learning*, qui est utilisée dans les instances européennes pour caractériser « toute activité d'apprentissage délibérée, formelle ou informelle, entreprise sur une base continue dans l'objectif d'améliorer les connaissances, les compétences et les qualifications ».

D'autres termes sont également utilisés dans les propos ou les écrits des acteurs du système de la formation professionnelle : **formation permanente, formation continue, formation professionnelle des adultes, éducation des adultes, etc.**

Source : La formation professionnelle en mutation, Liaisons sociales, 2001

A l'heure actuelle, le livre IX du code du travail, qui regroupe les principales dispositions relatives à la formation professionnelle, est ainsi intitulé : « *De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente* ».

Le présent article propose un nouvel intitulé ainsi rédigé : « *De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie* ».

L'expression « *formation professionnelle tout au long de la vie* » a une double origine :

- historique, car dès 1791 le rapport Condorcet sur l'instruction publique évoquait une instruction qui se prolongerait tout au long de la vie ;

- européenne, car, comme l'indique l'exposé des motifs du présent projet de loi, « *la loi inscrit le processus de réforme du système de formation professionnelle dans la réalisation de l'espace européen de formation tout au long de la vie souhaitée par les Etats membres dans la résolution adoptée en 2002 à Séville.* »

En effet, c'est le droit communautaire qui a donné une nouvelle actualité à l'expression « *formation tout au long de la vie* ». En 1996, déclarée « *année européenne de la formation professionnelle tout au long de la vie* », l'Union européenne a publié un Livre blanc affirmant le rôle central de la formation professionnelle dans la politique de l'emploi des Etats membres. Celle-ci a fait l'objet d'une première définition dans le mémorandum de la commission européenne du 30 novembre 2001, entériné par la résolution du Conseil européen du 27 juin 2002. La formation professionnelle tout au long de la vie désigne ainsi « *toutes les activités d'apprentissage menées au cours de la vie dans le but d'améliorer ses connaissances, ses qualifications et ses compétences, que ce soit dans une perspective personnelle, citoyenne, sociale ou en vue d'un emploi.* »

Pour atteindre cet objectif, le Conseil a émis des recommandations concrètes aux Etats membres de l'Union :

- mobiliser les ressources nécessaires (augmentation des investissements dans les ressources humaines, développement de l'investissement privé dans la formation, recours aux ressources financières de la Communauté) ;

- promouvoir la formation sur le lieu de travail ;

- améliorer l'éducation des enseignants ;

- encourager la validation des acquis de l'expérience ;

- développer des actions d'information, d'orientation et de conseil axées sur des publics ciblés ;

- développer des stratégies permettant d'accroître les compétences des personnes les plus éloignées de l'emploi.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté le présent article sans modification.

III - La position de votre commission

Votre commission se réjouit que le présent projet de loi soit inscrit dans une dynamique communautaire. En effet, bien que la formation professionnelle, composante de la politique de l'emploi, reste une compétence nationale, elle doit tenir compte de la stratégie européenne pour l'emploi. Il en va de la compétitivité du territoire européen et de la nécessité de construire un espace solidaire réduisant au minimum les tentations de *dumping* social ou d'une concurrence entre Etats.

Tout récemment, le 11 novembre 2003, la Commission européenne a néanmoins adopté une communication dans laquelle elle s'inquiétait des retards de l'Union européenne dans le domaine de la formation : selon elle, *« trop peu d'Européens continuent de se former à l'âge adulte au regard des besoins de la société de la connaissance, surtout dans le contexte de l'allongement de la durée de la vie active induite par la réforme des retraites. Or, moins de 10 % des adultes ont accès à la formation continue, l'objectif étant d'atteindre 12,5 % d'ici à 2010 »*. Pour provoquer ce qu'elle appelle un *« sursaut »*, la Commission suggère d'actionner plusieurs leviers prioritaires parmi lesquels figure la définition d'une stratégie de formation tout au long de la vie impliquant les partenaires sociaux.

C'est précisément ce que se propose de faire le Gouvernement en inscrivant dans le code du travail la formation professionnelle tout au long de la vie.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 2

(art. L. 900-1 du code du travail)

Les finalités de la formation tout au long de la vie

Objet : Cet article confirme que la formation professionnelle tout au long de la vie reste une obligation nationale et en adapte les finalités aux évolutions du marché du travail.

I - Le dispositif proposé

a) Le dispositif actuel

L'article L. 900-1 du code du travail, actuellement en vigueur, définit la formation professionnelle continue comme une obligation nationale et lui assigne deux objectifs principaux :

- « *permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail* » ;

- « *favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social* ».

Définis par la loi n° 84-130 du 24 février 1984, ces objectifs sont désormais trop restrictifs par rapport aux évolutions récentes du marché de l'emploi. Dans le préambule de l'ANI, les partenaires sociaux en ont ainsi relevé quatre : l'ouverture de l'économie française sur le monde, le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services, le ralentissement du rythme de renouvellement des générations et le déficit global de qualifications et de compétences. A titre d'illustration, chaque année, on ne compte que 650.000 jeunes environ pour remplacer 850.000 personnes très qualifiées partant à la retraite.

Il convenait donc de moderniser les finalités assignées à la formation professionnelle continue.

b) les modifications proposées

Le 1° du présent article réaffirme que la formation professionnelle, comme c'est le cas depuis la loi du 3 décembre 1966, reste une obligation nationale qui mobilise l'ensemble des acteurs reconnus (État, collectivités locales, établissements publics, établissements d'enseignement publics et privés, associations, organisations professionnelles, syndicales et familiales, entreprises).

En revanche, le 2° apporte des modifications substantielles aux objectifs assignés à la formation professionnelle. Il vise ainsi à les mettre en meilleure adéquation avec les évolutions récentes du marché du travail. Il est ainsi proposé de :

- « favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs » ;

- « permettre leur maintien dans l'emploi » ;

Ces objectifs, nouveaux, traduisent les préoccupations contemporaines liées à l'individualisation et à la mobilité des parcours professionnels, à l'anticipation des ruptures, à la sécurisation des trajectoires professionnelles dans un contexte de mutations économiques rapides.

- « favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle ». A travers la notion de compétences, il s'agit de consacrer le système d'évaluation des salariés (bilan de compétences, validation des acquis....) qui permet à ceux-ci de faire reconnaître leur savoir-faire et leur capacité professionnelle ;

- « contribuer au développement économique, culturel et à la promotion sociale », selon la formule qui figure déjà dans le droit actuellement en vigueur.

Ces adaptations sont conformes à la philosophie de l'article 5 de l'ANI du 20 septembre 2003 selon lequel « chaque salarié doit être en mesure de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ».

Toute référence à la notion d'éducation permanente est supprimée. En effet, cette notion renvoie à la formation initiale, dont il est désormais établi qu'elle ne permet pas toujours l'accès direct à un emploi appelé, de surcroît, à évoluer au cours de la vie professionnelle. Par ailleurs, comme le relevait le rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur la formation professionnelle¹, la formation professionnelle n'a plus pour seule vocation de former les jeunes, les chômeurs ou les inactifs en quête d'un emploi ; elle a de plus en plus souvent pour objet d'adapter les compétences des salariés déjà en poste aux évolutions de leur métier. Aujourd'hui, on souhaite donc insérer pour former et non plus seulement former pour insérer.

¹ Rapport n°1241 remis au Président de l'Assemblée nationale le 18 mai 1994.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté au présent article un seul **amendement**, issu d'une proposition commune de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales et de M. Christian Paul, tendant à préciser que la promotion sociale visée est celle des salariés en formation.

III - La position de votre commission

Dans ses précédents avis relatifs au budget de la formation professionnelle, votre commission a souvent dénoncé la complexité du système. La confusion progressive des objectifs est devenue telle qu'il importe, dans la situation économique actuelle, de mieux distinguer éducation et formation, formation initiale et continue, et de fixer des priorités.

En assignant à la formation professionnelle des objectifs de promotion sociale et de développement économique et culturel d'une part, et de préservation des compétences d'autre part, le texte donne une ampleur nouvelle à l'ensemble du dispositif et ajoute, aux objectifs de l'entreprise, les choix professionnels des individus. Il met ainsi concrètement en œuvre l'une des recommandations du Livre Blanc sur « *la formation professionnelle, diagnostics, défis et enjeux* », publié en 1999 par le secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle, qui proposait « *de distinguer ce qui relève de l'intérêt respectif de l'employeur et du salarié et ce qui peut faire l'objet d'une initiative individuelle, encadrée collectivement pour le bien des deux* ».

Toutefois, votre rapporteur s'interroge sur le sort réservé par le présent article aux personnes inactives. L'article 14 ci-après qui organise les périodes de professionnalisation, prévoit bien des dispositions en faveur des personnes de retour d'un congé parental. Toutefois, celles-ci restent liées au monde de l'entreprise par un contrat de travail, seulement suspendu. Pour les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle, rien n'a été prévu par l'accord du 20 septembre 2003, les organisations professionnelles représentant les salariés et non les inactifs.

De fait, votre rapporteur constate à regret que l'appel du Président de la République, lancé le 6 avril 2000, à l'occasion de l'inauguration de la Caisse d'allocations familiales de Nantes, n'a toujours pas été entendu : « *Le droit du travail permet en principe un retour dans l'entreprise pour les mères, ou plus rarement, les pères, qui ont demandé le bénéfice du congé parental. La situation des femmes qui étaient sans emploi au moment de la naissance de leurs enfants demeure cependant très mal résolue. Personne ne le conteste. Ni l'État ni les partenaires sociaux ne se sont vraiment préoccupés*

d'accompagner le parcours difficile des mères qui souhaitent reprendre un emploi après un temps plus ou moins long d'interruption ».

Rappelons tout de même que 79 % des femmes au foyer, soit deux millions de femmes, ont quitté leur emploi pour s'occuper de leurs enfants, davantage si l'on intègre les personnes qui ont renoncé à une activité pour prendre soin de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. Les trois quart d'entre elles souhaitent retrouver un emploi, seuls 5 % d'entre elles préférant rester au foyer. Cette demande s'accroît après 50 ans lorsque les enfants ont grandi. Or, plus ces femmes sont restées longtemps éloignées du marché du travail, plus leur qualification s'amenuise. Il a donc semblé légitime d'étendre les mesures de formation proposées au présent article aux personnes inactives se trouvant dans ce cas de figure.

Votre commission présentera donc **un amendement** en ce sens et **vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.**

Article 3

(art. L. 900-2 du code du travail)

Typologie des actions de formation professionnelle

Objet : Cet article vise à améliorer la typologie des actions de formation existantes et, en particulier, à mieux définir les actions dites d'adaptation et de développement des compétences des salariés.

I - Le dispositif proposé

a) Le dispositif actuel

L'article L. 900-2 du code du travail actuellement en vigueur dresse la typologie des actions de formation entrant dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue. Il distingue six catégories d'actions de formation dont chacune a un objet bien spécifique :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

- **les actions d'adaptation** ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

- **les actions de promotion** ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

- **les actions de prévention** ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre de leur entreprise, soit en dehors ;

- **les actions de conversion** ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés, dont le contrat de travail est rompu, d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

- **les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances** ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

A cette liste, globalement établie à la fin des années 70, se sont jointes, plus récemment, de nouvelles catégories de formations plus adaptées aux préoccupations contemporaines comme **les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes** prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique ont été introduites dans le code du travail par l'ordonnance n° 2001-270 du 28 mars 2001.

Par ailleurs, la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 a fait entrer dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un **bilan de compétences**. Puis, la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la loi de modernisation sociale a également intégré dans cette typologie les actions permettant aux travailleurs de faire **valider les acquis de leur expérience** en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification.

b) Les modifications proposées

Le paragraphe I vise à moderniser cette typologie en redéfinissant plus particulièrement la catégorie des actions d'adaptation, qui font l'objet du troisième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

Ainsi, les actions d'adaptation ne devront plus être considérées comme un moyen de faciliter l'accès des salariés à l'emploi mais comme un moyen de favoriser « *l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à*

l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi »¹. Elles auront également pour objet de « *participer au développement des compétences des salariés* ».

Dans un objectif de coordination avec les dispositions de l'article 2, le paragraphe II propose de supprimer la référence à l'éducation permanente figurant au septième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un **amendement**, proposé par M. Christian Paul, tendant à reprendre plus précisément la définition des actions d'adaptation et de développement des compétences, telle que proposée dans l'ANI.

III - La position de votre commission

La nouvelle typologie des actions de formation fait écho à certaines dispositions de l'ANI par lesquelles les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de « *favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives* ».

Toutefois, au-delà de la simple redéfinition de la notion d'actions d'adaptation, les parties signataires de l'ANI ont demandé aux pouvoirs publics, à l'article 22 de cet accord, de considérer comme éligibles au titre de la formation professionnelle de nouvelles catégories de formation :

- le tutorat, c'est-à-dire l'accompagnement d'un individu par un salarié de l'entreprise au cours de sa formation professionnelle;
- l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dont l'« e-formation » ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation ;
- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les dépenses relatives à l'individualisation et à l'évaluation des actions de formation qui sont prises en charge par un organisme paritaire collecteur agréé.

Mais il ne s'agit là que des modalités de mise en œuvre des actions de formation de l'article L. 900-2 du code du travail. Elles n'ont pas vocation

¹ A ce stade, il convient de noter que ces trois types d'actions, regroupés au quatrième alinéa de l'article L. 900-2 du code du travail, sont régis par des statuts juridiques différents, régimes fixés par l'article 10 du présent projet (cf. infra) qui recense les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'employeur.

à s'ajouter à cette typologie, par la voie législative, mais plutôt d'y être assimilées par la voie réglementaire.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 4

(art. L. 900-3 du code du travail)

Droit à la qualification professionnelle

Objet : Cet article vise à modifier les modalités de mise en œuvre du droit à la qualification professionnelle et à permettre à l'État de participer à son développement.

I - Le dispositif proposé

L'actuel article L. 900-3 du code du travail crée, en faveur des actifs, un droit à la qualification professionnelle. Ainsi, « *tout travailleur engagé dans la vie professionnelle ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme* ».

Cette qualification doit répondre aux critères suivants :

- soit entrer dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ;

- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Les 1° et 3° du présent article modifient les modalités de mise en œuvre du droit à la qualification professionnelle.

Le 1° supprime la mention selon laquelle le droit à la qualification professionnelle ne peut être mise en œuvre qu' « *à l'initiative* » de l'individu. En effet, cette rédaction exclut les actions initiées par les autres acteurs de la formation professionnelle tels que l'entreprise, le service public de l'emploi ou les collectivités publiques. Toutefois, il peut sembler paradoxal de promouvoir

la responsabilisation de l'individu en matière de formation, conformément à la philosophie de ce projet de loi, tout en lui ôtant toute initiative pour les formations qui le concernent.

Le 3^o donne à l'État la possibilité de contribuer à l'exercice de ce droit, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale. Le dispositif ainsi annoncé s'inspire du droit à la formation qualifiante ou diplômante différée, issu de l'article 12 de l'ANI. Les partenaires sociaux ont, en effet, demandé la mise en place d'un dispositif permettant aux salariés d'avoir « *accès à une formation qualifiante ou diplômante d'une durée totale maximale d'un an, mise en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation* ». Les salariés concernés seraient ceux qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale.

Pour encourager l'exercice du droit à la qualification professionnelle pour ces personnes, **il est prévu au 2^o de permettre aux personnes qui le souhaitent d'accéder à l'ensemble des qualifications existantes et qui sont couvertes par le répertoire national des certifications professionnelles.** Ce répertoire, issu de l'article 134 de la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002, figure à l'article L.335-8 du code de l'éducation. Il liste les diplômes et les titres à finalité professionnelle par domaine d'activité et par niveau, à partir d'une classification établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle. Le dispositif est géré par la commission nationale de la certification professionnelle, placée auprès du Premier ministre.

Le crédit-formation, qui a actuellement pour objet de permettre à toute personne d'acquérir une telle qualification à partir d'un bilan de compétences et d'une formation prise en charge par l'État, les régions, les organisations professionnelles ou les syndicats, est, quant à lui, supprimé.

En effet, ce dispositif créé en 1990 a mal vieilli en raison de l'absence de financement - ce qui explique qu'il ait rarement été mis en œuvre au profit des salariés dans le cadre du congé individuel de formation- et de la décentralisation progressive aux régions des formations qualifiantes des jeunes.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté deux amendements au présent article.

Sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, de M. Frédéric Dutoit, de Mme Martine Billard et de M. Christian

Paul, l'Assemblée nationale, après un avis de sagesse du Gouvernement, a adopté un amendement tendant à réserver à l'individu l'exclusivité de l'initiative pour le droit à la qualification (suppression du 1° de l'article). L'Assemblée nationale a, en effet, considéré que la rédaction proposée par le texte à ce paragraphe était de nature à déresponsabiliser le salarié vis-à-vis de sa formation.

En outre, l'Assemblée nationale, sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, ainsi que de M. Francis Vercamer, a associé les régions à l'exercice du droit de la qualification professionnelle, conformément aux nouvelles compétences que le projet de loi relatif aux responsabilités locales leur accorde¹.

III - La position de votre commission

Votre commission se félicite de la volonté du Gouvernement de donner un contenu effectif au droit à la qualification professionnelle, présenté par le Président de la République comme le dispositif de la deuxième chance.

Toutefois, le présent projet ne met pas explicitement en place le dispositif des « *formations qualifiantes ou diplômantes différées* », souhaité par les partenaires sociaux à l'article 12 de l'ANI, arguant de la nécessité de provoquer au préalable une consultation des collectivités territoriales et des autres départements ministériels, comme l'Education nationale. Toutefois, cette concertation ne pourra intervenir qu'après le vote définitif du projet de loi relatif aux responsabilités locales.

Votre commission trouve légitime ce souci de concertation. Pour autant, elle regrette l'attitude qui a consisté à soumettre au Parlement le présent projet de loi pour examen alors même que l'adoption du projet de loi relatif aux responsabilités locales n'est pas encore acquise. En menant simultanément l'analyse de deux textes portant sur la même matière, mais appréhendée sous deux angles distincts, le Gouvernement empêche non seulement votre commission de se prononcer sur le présent article en connaissance de cause mais il prend, en outre, le risque de multiplier les incohérences dans le dispositif final.

Votre commission vous propose néanmoins d'adopter cet article sans modification.

¹ Le projet de loi relatif aux responsabilités locales, adopté par le Sénat le 15 novembre 2003, est toujours en cours d'examen.

Article 5
(art. L. 900-5-1 nouveau du code du travail)
Handicap et illettrisme

Objet : Cet article vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées ou invalides, d'une part, et à intégrer les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française dans la formation professionnelle tout au long de la vie, d'autre part.

I - Le dispositif proposé

Afin de favoriser leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle, le paragraphe I insère un nouvel article L. 900-5-1 dans le code du travail tendant à permettre aux personnes invalides ou handicapées de bénéficier d'actions spécifiques de formation. Les personnes visées sont recensées à l'article L. 323-3 du même code. Il s'agit :

- des travailleurs reconnus handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel ;
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 p. 100 et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
- les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension au titre du même code, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de vingt et un ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires, dont respectivement le père ou l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou alors qu'il était en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 p. 100 ;
- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé, lorsque ces veuves ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur remariage, une pension ;
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre;

- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

Le **paragraphe II** modifie la première phrase et le deuxième alinéa de l'article L. 900-6 du code du travail relatif à la lutte contre l'illettrisme. Il est, d'une part, proposé d'**insérer la lutte contre l'illettrisme dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie**, et non plus dans l'éducation permanente. D'autre part, l'inscription de la lutte contre l'illettrisme dans le champ de la formation professionnelle continue est étendue de manière plus générale à l'apprentissage de la langue française.

Qui sont les illettrés aujourd'hui en France ?

L'illettrisme qualifie la situation de personnes de plus de 16 ans qui, bien qu'ayant été scolarisées, ne parviennent pas à lire et comprendre un texte portant sur des situations de leur vie quotidienne, et/ou ne parviennent pas à écrire pour transmettre des informations simples. Pour certaines personnes, ces difficultés en lecture et écriture peuvent se combiner, à des degrés divers, avec une insuffisante maîtrise d'autres compétences de base comme la communication orale, le raisonnement logique, la compréhension et l'utilisation des nombres et des opérations, la prise de repères dans le temps et dans l'espace. Malgré ces déficits, les personnes en situation d'illettrisme ont acquis de l'expérience, une culture et un capital de compétences en ne s'appuyant pas ou peu sur la capacité à lire et à écrire. Certaines ont ainsi pu s'intégrer à la vie sociale et professionnelle mais l'équilibre est fragile, et le risque de marginalisation permanent. D'autres se trouvent dans des situations d'exclusion où l'illettrisme se conjugue avec d'autres facteurs.

D'après l'enquête sur l'Information et la Vie quotidienne (dite IVQ), réalisée par l'INSEE en novembre 2002, et publiée en novembre 2003, on estime entre 10 % et 14 % la proportion des personnes en difficulté de lecture dans la population vivant en France et âgée de 18 à 65 ans. Si l'on se restreint aux personnes ayant appris à lire le français, ce taux est compris entre 7 % et 10 %. Inversement, entre la moitié et les deux tiers des personnes ayant étudié dans une langue étrangère éprouvent des difficultés de lecture en langue française. Les hommes sont plus souvent en difficulté que les femmes : entre 7 % et 12 % de ces dernières sont en difficulté face à l'écrit, contre 11 % à 16 % des hommes. Les personnes âgées de 50 à 65 ans (13 % à 20 %) sont aussi plus souvent concernées que les plus jeunes de moins de 30 ans (3 % à 8 %).

Les chiffres recueillis au cours de la journée de préparation à la défense (JAPD) par le ministère de la Défense montrent que 6% des jeunes présents aux JAPD sont repérés en situation d'illettrisme, soit 8 % des garçons et 3,9 % des filles.

La lutte contre l'illettrisme couvre quatre champs d'intervention : l'action en direction des enfants, des adultes, des jeunes de plus de 16 ans, et des personnes âgées. Les actions ainsi menées ne sont pas de même nature selon l'âge des personnes. Historiquement, ce sont surtout les actions en faveur des adultes engagées pendant la vie active qui ont mobilisé les acteurs de la lutte contre l'illettrisme. Les apports de plusieurs ministères, notamment du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, avec le programme IRILL (insertion, réinsertion, lutte contre l'illettrisme), les contributions des conseils régionaux, des conseils généraux, des communes, du fonds d'action et de soutien à l'intégration et à la lutte contre les discriminations, du fonds social européen, des plans de formation des entreprises sont déterminants car leur mise en synergie permet d'assurer des services permanents aux personnes.

Source : Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANCLI).

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a adopté aucun amendement au présent article.

III - La position de votre commission

S'agissant de la formation professionnelle des personnes invalides et handicapées, votre commission approuve le souci du Gouvernement de renforcer leur accès à la formation. Il s'agit d'ailleurs d'un des chantiers prioritaires du Président de la République. En outre, l'année 2003 ayant été déclarée Année européenne des personnes handicapées, c'est l'ensemble des pays de l'Union européenne qui ont été invités à engager des initiatives en la matière.

En effet, le constat dressé par la Cour des comptes en 1993¹ reste malheureusement largement d'actualité : « *un dispositif de formation insuffisant* », « *une insertion professionnelle figée en milieu protégé* », « *un accès encore difficile à l'emploi en milieu ouvert* » constituent toujours autant d'obstacles à une insertion professionnelle durable des personnes handicapées.

Pour preuve, le taux de chômage des personnes handicapées est trois fois supérieur à celui de la population active française. Entre septembre 2002 et septembre 2003, il s'est aggravé de 7 % pour s'élever à 26 % contre 9,7 % pour la population française totale (soit 154.186 demandeurs d'emploi). Cette situation s'explique surtout par la faiblesse de leur niveau de qualification, comme le montre le tableau ci-dessous :

¹ Rapport au Président de la République sur les politiques sociales en faveur des personnes handicapées adultes, novembre 1993.

Niveau de formation des travailleurs handicapés (septembre 2003)

Niveau de formation	Travailleurs handicapés		Population active valide	
	Nombre	Taux	Nombre	Taux
Niveaux I et II (bac + 2 et plus)	4.086	2,7 %	288.588	10,9 %
Niveau III (Bac + 1)	6.718	4,4 %	295.386	11,1 %
Niveau IV (bac)	16.922	11,0 %	458.007	17,2 %
Niveau V (CAP et BEP)	7.1145	46,1 %	952.624	35,8 %
Niveau V bis	12.733	8,3 %	190.900	7,2 %
Niveau VI	42.190	27,4 %	400.635	15,1 %
Non renseigné	392	0,3 %	71.952	2,7 %
TOTAL	154.186	100 %	2.658.092	100 %

Source : Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH)

Dans son rapport d'information relatif à la politique de compensation du handicap publié en juillet 2002, notre collègue M. Paul Blanc expliquait que « *la faiblesse des orientations vers la formation témoignait de l'insuffisante prise en compte de l'impératif de formation et des insuffisances de dispositifs de formation* ». Cette critique valait autant pour les mesures de formation spécialisées que pour les dispositifs ordinaires.

Sans vouloir anticiper sur l'examen du projet de loi portant égalité des droits et des chances pour les personnes handicapées, votre commission tient, d'ores et déjà, à donner un signal fort en direction de cette population. Elle propose donc **un amendement** tendant à préciser que les dispositifs de formation professionnelle de droit commun sont ouverts aux personnes mentionnées à l'article L. 323-3 du code du travail, les actions spécifiques ne devant être mobilisées qu'en second recours dans le cadre des actions menées par les différents prestataires de formations spécialisées (AGEFIPH, COTOREP, CRP), en collaboration avec des organismes tels que l'AFPA ou l'ANPE¹.

S'agissant de l'insertion, de la politique de lutte contre l'illettrisme et de l'apprentissage de la langue française dans le champ de la formation continue, votre commission exprime également sa satisfaction.

¹ Votre commission proposera également deux autres amendements aux articles 16 et 28 du présent projet de loi tendant à mieux prendre en compte les attentes des travailleurs handicapés en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

Véritable fléau de notre société, l'ampleur de l'illettrisme reste encore méconnu, bien qu'on estime qu'il touche 5 % à 10 % de la population. C'est la raison pour laquelle, le 25 mars 2003, le Gouvernement a lancé un plan de lutte contre la précarité et l'exclusion dont un volet important a pour objet la mise en place de plans d'actions régionaux autour des centres ressources illettrisme (CRI) présents dans chaque région, en partenariat avec les prescripteurs tels que l'ANPE, les missions locales, les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) ou encore les centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF).

En 2002, la lutte contre l'illettrisme n'a pourtant concerné que 23.000 personnes en France, même si ce nombre a augmenté de 18 % par rapport à 2001, parmi lesquelles on comptait 80 % de demandeurs d'emploi. Toutefois, à l'issue de leur formation, seuls 10 à 15 % obtiennent un contrat de travail de droit commun ou un contrat de travail aidé, 30 % sont encore en recherche d'emploi et 40 % poursuivent un parcours de formation dont l'issue est souvent incertaine. L'effort de formation devrait donc être amplifié.

L'affirmation du principe selon lequel les actions de lutte contre l'illettrisme font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie est, en ce sens, d'une importance capitale.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 6

*(chapitre II du titre IV du livre IX – abrogé-
et art. L. 322-7-1 nouveau du code du travail)*

Aide au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés

Objet : Cet article vise assouplir les modalités de l'aide financière accordée par l'État aux entreprises de moins de cinquante salariés qui embauchent des personnes pour assurer le remplacement des salariés partis en formation.

I - Le dispositif proposé

Actuellement, le chapitre II du titre IV du livre IX du code du travail, qui comporte un article unique L. 942-1, « *Aide de l'État au remplacement de certains salariés en formation* » autorise l'État à porter assistance aux

entreprises de moins de cinquante salariés placées dans ce cas de figure, selon les modalités suivantes :

- **nature de l'aide** : un montant forfaitaire de 460 euros est versé sur la base d'un forfait mensuel correspondant à 169 heures. L'aide ne peut être accordée que pour une durée inférieure à deux ans ;

- **entreprises bénéficiaires** : l'aide est destinée à tous les employeurs de moins de cinquante salariés, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise. Sont donc exclus l'État, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs ;

- **salariés visés** : l'aide est accordée pour le départ en formation de tous les salariés de l'entreprise, quels que soient leurs catégories professionnelles et leur type de contrat de travail, à l'exception des salariés titulaires de contrats d'apprentissage, les contrats en alternance, les contrats initiative-emploi, les contrats emploi-solidarité et les salariés liés à des entreprises temporaires par des contrats de travail temporaires ;

- **formation envisagée** : les formations ouvrant droit à l'aide au remplacement sont celles qui sont effectuées au titre du plan de formation ou du congé individuel de formation (CIF) pendant le temps de travail en continu et doivent être dispensées dans un organisme de formation extérieur à l'entreprise ;

- **nature du remplacement** : le salarié remplaçant doit être recruté à l'extérieur, sous contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée, ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs. Les groupements d'employeurs permettent à des petites et moyennes entreprises de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles n'auraient pas, à elles seules, les moyens de recruter. Leur fonctionnement est organisé au chapitre VII du titre II du livre premier du code du travail. *A contrario*, le salarié remplaçant ne peut être recruté dans le cadre d'un contrat en alternance, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat emploi-solidarité.

En 2003, le nombre de personnes remplaçant des salariés partis en formation s'est élevé à 569 seulement, ce chiffre ayant régulièrement baissé (713 en 2000 et 569 en 2001) en raison des pénuries de main-d'œuvre existantes. Toutefois, pour dynamiser ce dispositif, il est prévu au présent article d'en adapter les modalités.

Si, dans un premier temps, le **paragraphe I** abroge le dispositif précité, le **paragraphe II** le rétablit, à l'article L. 322-7-1 nouveau du même code dans une version modifiée. Les dispositions ainsi abrogées figureront désormais à la section II « *Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi* » du livre III relatif au

placement et à l'emploi. Le déplacement des dispositions relatives à ce mécanisme du livre du code du travail consacré à la formation professionnelle dans celui consacré à l'emploi répond à la nature du dispositif, plus proche de l'aide à la création d'emplois que de la formation.

Sur le fond, seul le régime de l'aide accordée pour le remplacement des salariés en formation est modifié : il s'agira d'une aide calculée sur la base du salaire minimum de croissance, et non plus d'une aide forfaitaire.

Enfin, il est prévu qu'un décret en Conseil d'État fixe les modalités d'application du présent article.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a adopté qu'un **amendement** rédactionnel au présent article, présenté par sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

III - La position de votre commission

Votre commission espère que le dispositif d'aide au remplacement du salarié absent permettra de développer l'embauche de personnes supplémentaires dans les entreprises, en particulier des demandeurs d'emploi. Votre rapporteur a pu ainsi être sensibilisée par le système du « job rotation », actuellement mis en œuvre au Danemark, qui permet à un chômeur sur deux d'être embauché à la suite d'une expérience de remplacement dans l'entreprise.

Votre commission se félicite que le Gouvernement se soit également inspiré des souhaits exprimés par les partenaires sociaux dans l'ANI. Néanmoins, à son article 13, ceux-ci avaient également exprimé leur souci d'adapter, par la négociation de branche, le dispositif d'information des salariés aux petites et moyennes entreprises.

« Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés. »

*A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des **modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation.** (...) [Ces accords] peuvent définir des **conditions particulières de***

financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose. »

Votre commission estime que le principe d'une adaptation aux petites et moyennes entreprises du financement des actions d'information précitées devra être pris en compte dans les négociations à venir, afin de permettre aux PME de mettre en œuvre les nouvelles dispositions du projet de loi dans les meilleures conditions.

Enfin, votre commission propose **un amendement** rédactionnel tendant à déplacer l'insertion des dispositions du présent article à un autre endroit mieux choisi du code du travail, c'est-à-dire au chapitre II du titre II du livre III du code du travail relatif au placement et à l'emploi.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 7

(art. L. 930-1 nouveau du code du travail)

Initiative des actions de formation

Objet : Dans un objectif de clarification, cet article vise à confier aux salariés l'initiative du congé de formation, aux employeurs, l'initiative du plan de formation et aux salariés en accord avec l'employeur, l'initiative en matière de droit individuel à la formation.

I - Le dispositif proposé

a) Le dispositif actuel

Dans le droit actuellement en vigueur, les congés de formation sont très divers. Pour les trois principaux (congé individuel de formation (CIF), plan de formation, capital temps de formation), le parcours en formation d'un salarié est initié par :

- le salarié lui-même dans le cadre du CIF ;
- l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- le salarié et l'employeur dans le cadre du capital temps de formation.

- **Le congé individuel de formation, à l'initiative du salarié** (*article L. 931-1 du code du travail*)

Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation de son choix. Il ne peut donc être imposé par l'employeur, celui-ci ayant uniquement la possibilité de différer la date de départ en formation souhaitée par le salarié. Pendant toute la durée de son congé de formation, le salarié reste un employé de l'entreprise. Son contrat de travail est suspendu.

- **Le plan de formation, un pouvoir discrétionnaire de l'employeur** (*articles L. 950-1 et L. 951-1 du code du travail*)

Le plan de formation correspond à l'ensemble des actions de formation et de bilans de compétences que l'employeur décide de faire suivre à ses salariés en fonction des objectifs de développement de l'entreprise. L'employeur n'a pas l'obligation légale de mettre en place un plan de formation. Il est libre de déterminer sa politique de formation ainsi que de choisir les salariés qu'il souhaite envoyer en formation. Sa liberté de choix est cependant encadrée par les obligations d'adaptation et de formation qui s'imposent à lui dans certains cas. Par ailleurs, l'employeur est libre d'intégrer dans son plan de formation des demandes individuelles formulées par les salariés ainsi que des formations proposées par des représentants du personnel.

- **Le capital temps de formation** (*article L. 932-3 du code du travail*)

Le capital temps de formation est un dispositif d'épargne formation qui permet à un salarié de suivre, à son initiative et pendant son temps de travail, une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Il se situe donc à mi-chemin entre le plan de formation à l'initiative de l'employeur et le congé individuel de formation à l'initiative du salarié.

- **Autres congés de formation**

Hormis ces dispositifs les plus fréquents, il existe d'autres motifs permettant à un salarié de s'absenter pendant son temps de travail afin de suivre une formation¹.

¹ *Congé de formation pour les jeunes travailleurs (article L. 931-29); congé pour examen (article L. 931-1); congé d'enseignement (article L. 931-28); congé de participation aux instances de la formation professionnelle continue (article L. 992-8); congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 225-1); congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 451-1); congé lié à l'exercice d'un mandat au sein du comité d'entreprise (article L. 434-10) ou des prud'hommes (article L. 514-3)...*

b) Le dispositif proposé

Dans un objectif de rationalisation, il est proposé de créer un article L. 930-1 nouveau au titre III du livre IX du code du travail, avant le chapitre premier. Cet article dispose que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue s'effectuera :

- à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation ;
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation.

Cette présentation correspond aux termes de l'ANI, notamment son article 7 relatif au CIF, qui « a pour objet de permettre à tout salarié de poursuivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix », l'article 8, qui dispose que le chef d'entreprise propose au comité d'entreprise un plan de formation, et l'article 6, qui souhaite que la mise en œuvre du droit individuel à la formation « relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise ». Sur ce dernier point toutefois, le présent article paraît plus contraignant puisqu'il exige l'accord de l'entreprise.

Enfin, le texte ne modifie pas le régime de l'initiative des autres congés de formation : ces congés demeurent un droit que le salarié peut solliciter, l'employeur n'ayant, dans la plupart des cas qu'une possibilité de différer ou, parfois, de refuser la demande.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas proposé de modification au présent article.

III - La position de votre commission

Les dispositions du présent article constituent le préambule du titre III du livre IX relatif aux droits individuels et aux droits collectifs des salariés en matière de formation. Il récapitule les principaux dispositifs existants et définit clairement qui doit être l'initiateur de la démarche de formation pour chacun d'entre eux.

Par ailleurs, votre commission présentera **trois amendements** au présent article.

D'une part, le premier concerne le principe général d'obligation de formation des salariés par l'employeur que l'Assemblée nationale a supprimé à l'article 10 du présent projet de loi.

Parce que le présent article énonce surtout des principes généraux, votre commission a souhaité qu'il soit ici rétabli cette obligation de formation. En effet, sur initiative de M. Jean Ueberschlag, l'Assemblée nationale a supprimé l'obligation imposée à l'employeur de former ses salariés, au motif que cette obligation ne peut pas s'appliquer aux formations se déroulant en dehors du temps de travail, prévues dans le nouveau plan.

Il est vrai que le contenu du plan de formation est étendu à de nouvelles catégories de formation (article 10 du projet de loi). Ainsi, il comprendra :

- les actions d'adaptation au poste de travail qui se déroulent pendant le temps de travail ;
- les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi ;
- les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui, sous certaines conditions, ont lieu hors du temps de travail.

Pour autant, votre commission ne s'explique pas les motifs de la suppression de l'obligation de formation assignée à l'employeur pour deux raisons :

- d'une part, cette suppression n'est pas conforme à l'esprit de l'ANI et en déséquilibre gravement l'économie ;
- d'autre part, elle est lourde de conséquences en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur dans la formation de ses salariés. Issue de la jurisprudence « Expovit » de la Cour de cassation, en date du 25 février 1992, l'obligation de formation est un principe fondamental de notre droit du travail que les partenaires sociaux n'ont à aucun moment souhaité remettre en question.

C'est la raison pour laquelle votre commission propose, par voie d'amendement, le **rétablissement de l'obligation de formation des salariés** par l'entreprise, tout en adaptant cette obligation à la nouvelle typologie des actions qui forment le plan de formation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

CHAPITRE II

-

Le droit individuel à la formation

Article 8

(art. L. 932-3 (abrogé), chapitres III et IV du livre IX, chapitre III (nouveau)
du code du travail)

Droit individuel à la formation

Objet : Cet article vise à supprimer le capital temps de formation et à créer un nouveau dispositif de formation: le droit individuel à la formation.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** abroge l'article L. 932-3 du code du travail relatif au capital temps de formation.

Proposé par la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993, le capital temps de formation (CTF) est un dispositif doublement original :

- d'une part, il n'est ouvert qu'aux salariés travaillant dans une branche professionnelle ayant signé un accord sur le capital temps de formation. Il est financé par un prélèvement sur les fonds du congé individuel de formation (CIF), dans la limite d'un plafond ;

- d'autre part, il se situe à mi-chemin entre le CIF et le plan de formation. Il a pour objet de permettre aux salariés de suivre au cours de leur vie professionnelle, à leur demande, pendant le temps de travail, des actions de formation comprises dans le plan de formation de leur entreprise.

Toutefois, dans la mesure où sa mise en œuvre supposait l'ouverture de nombreuses négociations, le capital temps de formation n'a été véritablement mis en place qu'à partir de 1996 et seulement dans certaines branches, le dispositif n'ayant pas reçu un accueil unanime au moment de sa création. Ainsi, en 2002, parmi les actions de formation financées par les OPCA, 91 % n'ont donné lieu à aucune certification.

Sur le plan formel, le **paragraphe II** modifie la numérotation des articles et des chapitres du titre III (*Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation*) du livre IX :

- le chapitre III (« *Des droits collectifs des salariés* ») devient le chapitre IV ;

- le chapitre IV (« *De la validation des acquis de l'expérience* ») devient le chapitre V ;

- les articles L. 933-1 (*principe de la consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation*), L. 933-2 (*négociation tous les cinq ans des partenaires sociaux sur la formation professionnelle*), L. 933-2-1 (*intégration du thème de l'égalité professionnelle dans le champ des négociations*), L. 933-3 (*avis du comité d'entreprise sur le plan de formation*), L. 933-4 (*consultation du comité d'entreprise sur le programme pluriannuel de formation*), L. 933-6 (*consultation des délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés*) et L. 934-1 (*validation des acquis de l'expérience*) deviennent respectivement les articles L. 934-1, L. 934-2, L. 934-3, L. 934-4, L. 934-5, L. 934-6 et L. 935-1. Les articles ainsi libérés sont remplacés par les nouvelles dispositions relatives au droit individuel à la formation (DIF).

Le **paragraphe III** crée au titre III du livre IX du code du travail un chapitre III nouveau intitulé « *Du droit individuel à la formation* », composé de six nouveaux articles.

L'article L. 933-1 nouveau pose le principe de la création d'un droit individuel à la formation (DIF) :

- *public concerné* : le DIF est un droit ouvert aux **salariés employés sous contrat à durée indéterminée** à temps complet ou à temps partiel et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. En revanche, les salariés employés sous un contrat d'insertion en alternance ne sont pas concernés par le DIF.

- *durée de la formation* : le DIF permet aux salariés de bénéficier de **vingt heures de formation sur l'année**. Toutefois, cette durée peut être supérieure si une convention ou un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise le prévoit. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée *pro rata temporis* et peut également dépassée, si un accord du même type le prévoit ;

L'article L. 933-2 nouveau prévoit des modalités particulières de mise en œuvre du principe ainsi posé. Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut intervenir pour :

- *définir des modalités d'application particulières du DIF* : si le salarié n'utilise pas ses droits à formation, il pourra les cumuler pendant **six années maximum, sans dépasser le plafond de 120 heures**. Il ne pourra en aucune façon demander une compensation salariale pour non utilisation de ses droits à formation. Pour les salariés à temps partiel, le plafond est également de 120 heures et il est déterminé quelque soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis *pro rata temporis* ;

- *définir les actions de formation prioritaires mises en œuvre dans le cadre du DIF* : à défaut d'accord, les actions prioritaires sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances (article L. 900-2) ou les actions de qualification (article L. 900-3).

L'article L. 933-3 nouveau organise le régime de l'initiative et de l'exercice du DIF :

- *l'initiative du DIF* : le DIF étant un droit, son initiative est confié au salarié, mais sa mise en œuvre requiert **l'accord de l'employeur**. Le choix de la formation fait l'objet d'un mécanisme de « codécision » formelle qui prend la forme d'un accord « écrit » conclu entre le salarié et l'employeur. L'ANI évoque, pour sa part et de manière quelque peu obscure, un « *accord formalisé* » ;

- *l'exercice du DIF* : la question de l'imputation ou non des heures de formation suivies au titre de l'exercice du DIF sur le temps de travail du salarié a constitué un point délicat lors des négociations de l'ANI. Selon l'accord : « [Un accord de branche ou un accord d'entreprise] *peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail* ». Or, cette rédaction est ambiguë car elle ne règle pas explicitement le cas où aucun accord n'intervient. Le projet de loi ne modifie pas l'ANI sur le fond, mais il le précise en proposant que la formation se déroule **en dehors du temps de travail, sauf si** une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise prévoit que le DIF s'exerce en partie durant le temps de travail.

L'article L. 933-4 nouveau fixe les garanties financières et sociales du salarié en formation :

- *les garanties financières* : si la formation a lieu pendant le temps de travail, la **rémunération du salarié est maintenue**, dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1 qui prévoit que « *toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération* ».

Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, l'employeur est tenu de verser au salarié une **allocation de formation**, soit 50 % de la rémunération nette de référence hors charges sociales, selon les conditions définies par le III de l'article L. 932-1 nouveau du code du travail. A cette prise en charge s'ajoute celle afférente aux frais de formation correspondants aux droits ouverts. L'ensemble de ces dépenses sont imputables sur la participation financière consentie par l'employeur au développement de la formation professionnelle continue, et qui est décrite aux articles 18 à 21 ;

- *les garanties sociales* : Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'article L. 933-5 nouveau organise le régime applicable en cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices civils consécutifs. Dans ce cas, le salarié bascule dans un autre dispositif de formation : le congé individuel de formation (CIF) et bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière par le fonds pour la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dont relève l'entreprise. L'employeur est quand même tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF ainsi que les frais de formation. Ceux-ci sont calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 nouveau et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation¹.

L'ANI subordonne néanmoins la prise en charge du CIF « *aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF* », ce que ne mentionne pas le projet de loi.

L'article L. 933-6 nouveau détermine la transférabilité des droits acquis en dehors de l'entreprise.

Les droits sont transférables uniquement en cas de licenciement du salarié : le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF non utilisées est versé par l'employeur à l'organisme et doit permettre de financer tout ou une partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Toutefois, deux limites ont été posées :

- si le salarié ne fait pas la démarche de demander son crédit avant la fin de la période de préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur ;
- ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cas d'un licenciement pour faute grave ou faute lourde.

En revanche, **en cas de démission, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.** Le salarié peut demander à participer à des actions de formation dues au titre de son DIF, et ce pendant la durée de son préavis. Sur ce point, le présent projet de loi apparaît plus favorable que l'ANI. En

¹ Aux termes de l'article L. 983-1 nouveau du code du travail, il s'agit donc de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret.

effet, selon l'accord, « *En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences de formation ou de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant la durée du préavis.* » Or, le présent projet propose que le salarié puisse demander à bénéficier du dispositif si l'action est **engagée** avant la fin du préavis. Ainsi, dans le texte de l'ANI, une action commencée pendant le préavis n'est pas de nature à faire bénéficier le salarié de l'action, alors que la même action l'est dans la rédaction du projet de loi. Ce dernier permet en outre de faire financer une action de formation, alors que l'ANI limite le champ des actions éligibles aux actions de bilan de compétences de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **cinq amendements** au présent article, dont un de nature rédactionnelle.

Le premier, proposé par sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales, oblige l'employeur à informer le salarié de ses droits acquis au titre du DIF par une mention annuelle et écrite.

Le deuxième, proposé par M. Francis Vercamer, avec le soutien du Gouvernement, rétablit à l'article L. 933-5, la réserve exprimée par les partenaires sociaux dans l'ANI selon laquelle le salarié en désaccord prolongé avec son employeur sur le choix de l'action de formation bénéficie de la prise en charge d'un CIF auprès du FONGECIF « *sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme* ».

Le troisième, proposé par sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales et sous-amendé par le Gouvernement, reprend les termes de l'ANI, qui mentionne clairement la transférabilité des droits acquis au titre du DIF en cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde.

Le quatrième, proposé par sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales, complète l'article L. 933-6 nouveau par une disposition précisant que l'employeur indique dans la lettre de licenciement adressée au salarié l'étendue des droits dont celui-ci bénéficie en matière de DIF, l'objectif étant d'éviter que le salarié licencié, par méconnaissance de ses droits, ne puisse plus bénéficier d'actions de formation utiles à son reclassement.

III - La position de votre commission

Votre commission a constaté que l'ensemble des partenaires sociaux soutenaient, à quelques réserves près, la mise en place du DIF, qui permettra aux salariés de concrétiser un droit à la formation resté trop longtemps théorique.

Elle se félicite également que le Gouvernement et l'Assemblée nationale soient restés fidèles à l'esprit de l'article 6 de l'ANI.

Toutefois, elle souhaite améliorer la rédaction et le contenu du présent article par **six amendements** :

- dans un objectif de simplification des formalités administratives liées au DIF, notamment pour les petites et moyennes entreprises, elle propose de créer un « titre-formation » dont la mise en œuvre par accord de branche s'effectuera dans les conditions fixées par décret. Sur le modèle du « ticket-restaurant », l'employeur pourra ainsi s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre particulier de paiement, créé par des entreprises spécialisées et remises par l'employeur aux salariés.

En revanche, la délivrance de titres-formation ne permettra pas à l'employeur de s'exonérer des autres obligations financières liées à la formation (transport, hébergement, restauration...).

Le dispositif du titre-formation permettra ainsi :

- aux entreprises qui choisiront de l'utiliser, en particulier les petites entreprises, de simplifier les formalités administratives, d'obtenir la certitude que les sommes versées sont bien affectées à des coûts pédagogiques et de mieux gérer leur budget de formation ;
- aux salariés, de renforcer l'effectivité de leur DIF par l'accès à une offre plus ciblée de formation dans le cadre d'un réseau d'organismes de formation affiliés ;
- aux organismes de formation, de bénéficier d'un accès facilité à la clientèle individuelle, et de limiter les difficultés liées à la solvabilité et aux délais de paiement ;
- aux partenaires sociaux, d'utiliser cet outil au service d'une politique de formation au niveau de chaque branche professionnelle en promouvant des titres-formation dédiés à l'activité concernée.

Ce dispositif sera évidemment neutre pour le budget de l'État puisqu'il ne crée aucune exonération. Afin d'associer les partenaires sociaux à la mise en place de ce titre, il est prévu que sa mise en œuvre s'effectuera par accord de branche dans des conditions fixées par décret.

- le deuxième amendement vise, par coordination, à préciser que le DIF ne concerne pas les titulaires de contrats en apprentissage ;

- le troisième amendement a pour objet de préciser que le choix de l'action de formation du salarié en accord avec l'entreprise, peut prendre en compte les priorités de formation définies par la branche, conformément à l'article 6.1 de l'ANI ;

- le quatrième amendement indique, en cohérence avec les préconisations de l'ANI, que le DIF n'est pas transférable en cas de départ à la retraite ;

- le cinquième amendement ouvre la possibilité aux partenaires sociaux de recourir à des accords interprofessionnels lorsque la convention ou l'accord de branche ou d'entreprise ne sont pas intervenus pour définir des priorités d'actions de formation ;

- le sixième amendement fixe à quinze jours le délai de réponse accordé à l'employeur pour se prononcer sur l'action de formation demandée par le salarié : ainsi, l'employeur est tenu de notifier son refus au salarié dans les quinze jours qui suivent sa demande de formation, son silence valant acceptation.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 9

(art. L. 932-20-2 du code du travail)

**Création d'un droit individuel à la formation pour les salariés
sous contrat à durée déterminée**

Objet : Cet article vise à ouvrir aux salariés ayant conclu un contrat à durée déterminée la possibilité de bénéficier du droit individuel à la formation (DIF).

I - Le dispositif proposé

L'article L. 122-3-3 du code du travail affirme que les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes droits que les titulaires des contrats à durée indéterminée.

Parmi ces droits, figure celui de bénéficier des dispositifs de formation. Les partenaires sociaux et le législateur ont cependant adapté ce droit à la situation particulière des salariés sous CDD, puisque deux dispositifs leur sont principalement ouverts : le congé individuel de formation (CIF-CDD) et le bilan de compétences.

Parallèlement au DIF réservé aux salariés sous contrat à durée indéterminée instauré par l'article 8 du texte, le présent article crée donc un nouvel article L. 931-20-2 disposant que **les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent également bénéficier du droit individuel à la formation.**

A côté du DIF est alors calculée *prorata temporis*. Celui-ci peut être mis en œuvre **à l'issue d'un délai de quatre mois** de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des douze derniers mois. Ce délai est identique à celui qui est prévu au *b* de l'article L. 931-15 du code du travail relatif au CIF-CDD¹.

Comme pour le DIF accordé aux salariés sous contrat à durée indéterminée, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise pourra ici prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se dérouleront en dehors du temps de travail mais, à la différence du

¹ Rappelons que dans le cadre du congé individuel à la formation, le délai requis est plus long puisque, pour pouvoir bénéficier du CIF, le salarié en CDD doit justifier au cours des cinq dernières années, d'une ancienneté de vingt-quatre mois consécutifs ou non en tant que salarié (quelles qu'aient été la nature des contrats successifs et la taille de l'entreprise) dont quatre mois consécutifs ou non sous CDD au cours des douze derniers mois.

CIF-CDD, pendant la durée d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Le choix de l'action de formation se fait dans les mêmes conditions que pour le DIF-CDI, c'est-à-dire sur l'initiative du salarié et avec l'accord de l'employeur.

Le financement du DIF-CDD est assuré par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) au titre du CIF, les OPCACIF. Les frais de formation, de transport, d'hébergement ainsi que l'allocation de formation due à ces salariés sont donc pris en charge par l'OPCACIF dont relève l'entreprise¹.

Ces dispositions traduisent les termes de l'article 7 de l'ANI : *[dans le cadre des dispositions financières relatives au congé individuel de formation], « tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut, à l'issue du délai de quatre mois... bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis. »*

Elles sont le fruit de négociations particulièrement discutées, les partenaires sociaux ayant, à l'origine, envisagé de confier aux branches professionnelles le soin de mettre en œuvre le DIF pour les salariés sous contrat à durée déterminée.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de votre commission

Votre commission considère que l'extension du DIF aux salariés sous contrat à durée déterminée est un moyen efficace de lutte contre la précarité de leur emploi. Toutefois, le dispositif est moins précis que le DIF-CDI sur plusieurs points, notamment celui de son financement.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont demandé aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des OPCACIF.

¹ Rappelons qu'aujourd'hui, les dépenses afférentes au CIF-CDD sont également prises en charge en totalité ou en partie par l'organisme paritaire dont les ressources proviennent du versement des entreprises correspondant à 1 % des salaires versés aux titulaires de CDD pendant l'année en cours.

Votre commission souhaiterait appuyer cette demande auprès des pouvoirs publics auxquels l'article L. 931-11 du code du travail permet, par voie de convention, de participer au financement des organismes paritaires agréés au titre du CIF.

Elle a également considéré comme indispensable de placer les salariés en mesure de bénéficier des mêmes dispositions que les salariés sous contrat à durée indéterminée, à partir du moment où le DIF leur est ouvert. Elle proposera donc **un amendement** visant à préciser que **les salariés sous contrat à durée déterminée sont informés de leurs droits** acquis au titre du DIF, dès lors que ce droit leur est ouvert, c'est-à-dire dans le quatrième bulletin de paie.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

CHAPITRE III

-

Le plan de formation

Article 10

(art. L. 932-1 et L. 932-2 du code du travail)

Le plan de formation

Objet : Cet article vise à préciser le régime juridique des actions de formation relevant du plan de formation.

I - Le dispositif proposé

Aucune définition du plan de formation n'est donnée par les textes légaux. Il peut néanmoins être défini comme l'ensemble des actions de formation et de bilan de compétences retenues par l'employeur à destination des salariés de son entreprise. Si l'entreprise n'est jamais obligée de former ses salariés, elle y est fortement incitée par l'obligation légale de financement de la formation professionnelle.

Dans le cadre de l'ANI, les négociations liées au plan de formation ont été particulièrement ardues. C'était d'ailleurs sur ce point qu'elles avaient échoué en octobre 2001.

A l'article 8 de l'ANI, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord définissant les trois catégories d'actions de formation qui composeront désormais le plan de formation de l'entreprise.

Le dispositif proposé au présent article s'inspire largement des conclusions de cette négociation.

Le plan de formation fait l'objet du chapitre II du titre III du livre IX du code du travail (articles L. 932-1 à L. 932-3). Le présent article propose de supprimer l'article L. 932-2 et de modifier la rédaction de l'article L. 932-1 du code du travail.

a) Périmètre de l'obligation de formation des salariés par l'employeur

Depuis la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, l'article L. 932-2 qui en est issu pose le principe fondamental d'une obligation pour l'employeur « *d'assurer l'adaptation de*

ses salariés à l'évolution de leurs emplois ». Il s'agit là de la transposition législative de l'arrêt « *Expovit* » de la chambre sociale de la Cour de cassation, en date du 25 février 1992, selon lequel l'obligation d'adaptation prend sa source dans le contrat de travail : en contrepartie de l'engagement du salarié à travailler pour l'employeur, celui-ci doit veiller à lui proposer régulièrement une adaptation de ses qualifications au poste de travail occupé par des formations réalisées pendant le temps de travail effectif.

Le présent article reprend ce principe et l'élargit aux nouvelles catégories de formation qui composent le plan. Ainsi, selon l'article L. 932-1 nouveau du code du travail, « *l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Il participe en outre au développement de leurs compétences* ».

Le nouveau périmètre des obligations de l'employeur propose donc :

- de reprendre l'obligation d'adaptation, tout en la précisant d'une part (adaptation au poste de travail) et en l'élargissant à l'évolution des emplois, d'autre part ;

- d'étendre cette obligation de formation au développement des compétences.

b) Le contenu du plan de formation

Les actions de formation qui composent le plan se différencient les unes des autres par leur statut et de la réglementation du temps de travail et de la rémunération applicables.

1. Les actions d'adaptation au poste de travail

Le **paragraphe I** de l'article L. 932-1 nouveau dispose que les actions d'adaptation au poste de travail constituent un temps de travail effectif. Elles donnent donc lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Ces dispositions correspondent à l'article 8-1 de l'ANI selon lequel « *les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L. 932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal* ».

2. Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi

Le **paragraphe II** de l'article L. 932-1 nouveau dispose que les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont également mises en œuvre pendant le temps de

travail et s'accompagnent du maintien de la rémunération. Il s'agit des formations ayant pour objet de maintenir l'« employabilité » des salariés.

Une possibilité de dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail (l'article 8-2 de l'ANI envisageait le dépassement de « *l'horaire de référence* ») est, en outre, ouverte dans deux cas :

- si un accord d'entreprise le prévoit ;

- ou si le salarié exprime son accord par écrit (l'article 8-2 de l'ANI prévoyait, de manière moins précise, un accord « *formalisé* »).

Dans ces conditions, comme le précise également l'ANI, le dépassement ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (pour les salariés à temps complet) ou sur le volume d'heures complémentaires (pour les salariés à temps partiel) et ne donnent pas lieu à un repos compensateur ni à une majoration salariale. Mais cette autorisation de dépassement est plafonnée à cinquante heures par an et par salarié.

S'agissant des salariés rémunérés au forfait (jours ou heures), le présent article ne reprend pas le texte de l'ANI : en effet, le projet de loi dispose que « *ce temps de formation s'impute sur le forfait dans la limite de 4 % de celui-ci* » quand l'ANI précise que « *ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci* ».

3. Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés

Le **paragraphe III** ouvre la possibilité d'effectuer les actions de développement des compétences des salariés en dehors du temps de travail effectif. Ces actions doivent, selon l'article 8-2-2 de l'ANI, « *participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise* ».

Mais cette possibilité de les effectuer en dehors du temps de travail est subordonnée au respect de deux conditions :

- l'existence d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours après sa conclusion. Le refus du salarié de participer à ces actions de formation ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;

- ces actions de formation peuvent se dérouler hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié. S'agissant des salariés au forfait (jours ou heures), la limite est de 5 % de leur forfait.

Conformément aux dispositions de l'ANI, les heures de formation ainsi réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une

allocation de formation dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Toutefois, c'est à un décret qu'il reviendra de fixer les modalités de détermination du salaire horaire de référence.

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens de l'article L. 140-2 du code du travail et au sens de l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale. Elle ne saurait, en effet, être considérée comme la contrepartie financière d'un emploi, exercé en vertu d'une qualification professionnelle. Toutefois, les garanties sociales, liées à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, sont maintenues pendant la durée de la formation.

L'allocation de formation est imputable sur la participation de l'entreprise au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences ainsi décrites au III, le **paragraphe IV** de l'article L.932-1 nouveau définit les engagements mutuels qui lient l'entreprise et le salarié, avant le départ en formation de ce dernier :

- l'entreprise s'engage à permettre au salarié d'accéder en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;

- le salarié, pour sa part, s'engage à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Ainsi que l'ANI l'a également prévu, le **paragraphe V** de l'article L. 932-1 nouveau fixe un plafond global annuel de 80 heures ou de 5 % du forfait pour chaque salarié :

- pour les actions de formation décrites au II n'affectant pas le contingent d'heures supplémentaires et complémentaires ;

- pour les actions de formation décrites au III effectuées en dehors du temps de travail.

Conformément aux dispositions qui figurent ci-après à l'article 33 du présent projet de loi, les dispositions de cet article 10 « *ne sont pas opposables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant le 1^{er} janvier 2002* », conformément au souci de sécurité juridique exprimé par les partenaires sociaux à l'article 8 de l'ANI.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **quatre amendements** au présent article.

Le premier, sur initiative de M. Jean Ueberschlag, **supprime le premier alinéa du présent article relatif à l'obligation de formation des salariés par l'employeur**, au motif que cette obligation ne peut pas s'appliquer aux formations se déroulant en dehors du temps de travail, prévues dans le nouveau plan.

Les **trois autres amendements**, présentés par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, **sont de nature rédactionnelle**.

III - La position de votre commission

Votre commission vous propose deux **amendements** pour étendre les dispositions du présent article au code rural afin de permettre son application aux professions agricoles.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

CHAPITRE IV

-

Le congé de formation

Article 11

(art. L. 951-3, L. 931-8-1, L. 931-1-1 et L. 931-21 du code du travail)

Le congé de formation

Objet : Cet article vise à permettre aux salariés de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil afin qu'ils puissent bâtir leur projet professionnel et bénéficier des moyens adaptés pour le réaliser dans le cadre du congé individuel de formation.

I - Le dispositif proposé

a) Le congé individuel de formation

L'article L. 931-1 du code du travail met en place le congé individuel de formation (CIF), que les partenaires sociaux, parallèlement à la création du droit individuel à la formation (DIF), ont souhaité confirmer dans l'ANI du 20 septembre 2003

Bien qu'ils soient tous deux à la disposition du salarié qui souhaite se former, ces deux dispositifs diffèrent en plusieurs points :

- *le régime de l'initiative* : dans le cadre du DIF, il relève de l'initiative du salarié en accord avec l'employeur tandis que le CIF relève de la seule initiative du salarié, l'employeur étant dans l'impossibilité de le refuser lorsque le salarié remplit les conditions ;

- *le statut du salarié* : accordé aux salariés ayant au moins un an d'ancienneté, le DIF s'exerce dans le cadre du contrat de travail, tandis que le CIF, qui s'adresse à ceux ayant au moins vingt-quatre mois d'ancienneté, implique une suspension du contrat ;

- *la nature de la formation* : les actions de formations effectuées au titre du DIF doivent correspondre à une typologie bien déterminée tandis que celles effectuées pendant le congé peuvent n'avoir aucun lien avec l'activité du salarié ;

- *la durée de la formation* : elle est de 1200 heures maximum dans le CIF et de 20 heures par an, cumulable dans la limite de 120 heures pour le DIF ;

- *le mode de financement* : alors que le DIF procède d'une logique de coï nvestissement, le CIF n'implique de la part de l'employeur aucune obligation de prise en charge financière du coût de la formation ou de la rémunération du salarié.

b) Les modifications proposées

Le présent article vise à permettre aux salariés de bénéficier d'actions d'accompagnement et de conseil afin qu'ils puissent bâtir leur projet professionnel et qu'ils bénéficient des moyens adaptés pour le réaliser dans le cadre du CIF.

Sa rédaction s'inspire très largement de l'article 7 de l'ANI, selon lequel « *Le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.* »

Le **paragraphe I** du présent article propose d'apporter quatre aménagements à l'article L. 951-3 du code du travail relatif au congé individuel de formation.

Le 1° vise à étendre le champ des congés de formation financés par l'entreprise au titre du versement au CIF. Désormais, cette contribution sera non seulement affectée au financement du congé de bilan de compétences et du congé pour examen, mais encore au financement du congé pour validation des acquis de l'expérience, créé par la loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

Le financement ainsi affecté à ces trois congés de formation portera plus précisément sur :

- les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle (2°) ;

- les frais de bilan de compétences et de validation des compétences par (3°) ;

- les frais de gestion des organismes paritaires agréés (dans des limites fixées par arrêté du ministre), en excluant les frais d'information pris en compte par le 2° (4°).

Le **paragraphe II** propose, au cinquième alinéa de l'article L. 931-8-1 du code du travail de subordonner la rémunération des personnes bénéficiaires d'un CIF aux accords paritaires, et non à la loi ou au décret. De fait, cette rémunération sera établie à partir des règles de prise en charge

définies par un précédent ANI du 3 juillet 1991. Pour autant, un décret sera toujours nécessaire en l'absence d'accords paritaires.

Le **paragraphe III** propose de supprimer l'article L. 931-1-1 et le dernier alinéa de l'article L. 931-21 du code du travail relatifs au crédit-formation. Mis en place par les partenaires sociaux en 1990, le crédit-formation s'adresse aux salariés qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle. Or, depuis 1993, ce dispositif a été abandonné par les partenaires sociaux. En outre, en l'absence de mécanisme financier, le crédit-formation n'est plus que rarement mis en œuvre par certains OPACIF.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a adopté aucun amendement au présent article.

III - La position de votre commission

Approuvant les adaptations ainsi proposées, **vo**tre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE V

-

Les contrats et les périodes de professionnalisation

Article 12

(titre VIII du livre IX, art. L. 980-1 et L. 980-2 du code du travail)

Définition des contrats et des périodes de professionnalisation

Objet : Cet article vise à remplacer les contrats en alternance par les contrats de professionnalisation et à créer des périodes de professionnalisation.

I - Le dispositif proposé

Actuellement, en préambule du titre VIII du livre IX du code du travail « *Des formations professionnelles en alternance* », deux articles présentent le dispositif de formation en alternance en faveur des jeunes. L'article L. 980-1 concerne le contrat de qualification-jeunes. L'article L. 980-2 pose le principe selon lequel les contrats de qualification-jeunes, les contrats d'apprentissage, les contrats emploi-solidarité ainsi que les stages de formation organisés avec le concours de l'État participent à l'exercice du droit à la qualification prévu par l'article L. 900-3 du code du travail.

L'ensemble de ce dispositif a été modifié par les partenaires sociaux. L'article 17 de l'ANI crée les contrats et périodes de professionnalisation, que le présent article propose de transposer.

Le **paragraphe I** modifie l'intitulé du titre VIII, désormais intitulé « *Des contrats et des périodes de professionnalisation* ».

Le **paragraphe II** remplace les articles L. 980-1 et L. 980-2 du code du travail par un article L. 980-1 nouveau définissant la nature des contrats et des périodes de professionnalisation. Ceux-ci associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir faire. Cette formation suppose l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Elle est dispensée dans des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise, lorsque celle-ci dispose de son propre service de formation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté le présent article sans modification.

III - La position de votre commission

Partageant la philosophie du présent article, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 13

(art. L. 981-1 à L. 981-12 du code du travail)

Contrats de professionnalisation

Objet : Cet article fixe le régime juridique des contrats de professionnalisation.

I - Le dispositif proposé

La rédaction de cet article est directement inspirée des dispositions de l'article 10 de l'ANI. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité créer un contrat de professionnalisation autour de quatre principes : simplification, professionnalisation, personnalisation et attractivité.

- simplifier le dispositif de la formation en alternance : les différents contrats en alternance existants (contrats d'adaptation, d'orientation et de qualification jeunes et adultes) sont fusionnés en un contrat unique : le contrat de professionnalisation ;

- professionnaliser les formations en alternance : les parties signataires de l'accord ont considéré que les contrats d'insertion en alternance, qui avaient, à l'origine, vocation à s'adresser en priorité aux jeunes sans aucune qualification professionnelle, ont surtout concerné, dans les faits, les jeunes diplômés. Cette tendance a eu pour conséquence d'exclure du dispositif les jeunes sans qualification, auxquels il était pourtant censé s'adresser. Le présent article vise donc à opérer un retour aux objectifs « historiques » de l'alternance ;

- personnaliser les formations en alternance : le contrat de professionnalisation durera ainsi entre 6 et 12 mois, période qui peut être portée à 24 mois pour les publics spécifiques, notamment les jeunes sans

aucune qualification. De même, le temps de la formation comprise dans ce contrat sera modulable en fonction des besoins de l'entreprise et des attentes du titulaire ;

- renforcer l'attractivité des dispositifs en alternance : le contrat de professionnalisation peut être signé sous forme de CDD mais aussi de CDI, contrairement au contrat de qualification uniquement conclu sous le régime de la durée déterminée. Parallèlement, le montant de la rémunération est relevé de 31 % du SMIC pour les contrats de qualification à 55 % pour le nouveau contrat.

Le **paragraphe I** remplace l'intitulé « *Contrats d'insertion en alternance* » du chapitre premier du titre VIII du livre IX du code du travail par un nouvel intitulé « *Contrats de professionnalisation* ».

Le **paragraphe II** modifie les dispositions des articles L. 981-1 à L. 981-12 du code du travail qui composent ce chapitre.

Tout comme l'article 10.1 de l'ANI, **l'article L.981-1 nouveau énumère les publics concernés par le contrat de professionnalisation**. Il s'agit :

- des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

Il donne aux contrats de professionnalisation deux objectifs :

- permettre aux bénéficiaires d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail, c'est-à-dire celles qui sont :

- soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit inscrites sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.
- favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes.

A noter que les parties signataires de l'ANI donnent mandat au conseil d'administration de l'association de gestion du Fonds des formations en alternance (AGEFAL) de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement, par cette dernière, des actions de

formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi. En outre, l'ANI stipule qu'une convention élaborée entre le CPNFP et l'association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définira les modalités de participation de cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les personnes handicapées. Néanmoins, ces dispositions ne nécessitent pas de transposition législative, l'ANI étant normatif sur ces points.

L'article L. 981-2 nouveau définit la nature et la procédure relatives aux contrats de professionnalisation. Il s'agit d'un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Etabli par écrit comme pour le contrat de qualification, il est déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

La durée de la professionnalisation est de six à douze mois mais elle peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois dans deux cas :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment pour les plus « pointues ».

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis :

- par convention ou accord collectif de branche ;
- ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue.

L'article L. 981-3 nouveau précise les engagements qui lient les parties signataires d'un contrat de professionnalisation ainsi que la durée de la formation :

Les parties au contrat de professionnalisation s'engagent respectivement : d'un côté, l'employeur est tenu d'assurer aux bénéficiaires du contrat une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat ; de l'autre, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat. Il s'agit d'actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques. Ces actions de

formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service adapté.

L'ANI prévoit des engagements supplémentaires à la charge de l'employeur et du titulaire du contrat. L'employeur doit déterminer avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur qui l'accompagnera pendant sa formation et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation. A l'issue du contrat de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, doit s'assurer de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves de contrôle de ses connaissances.

La durée des actions de formation est fixée à au moins 15 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation et ne peut être inférieure à 150 heures, le reste du temps étant consacré à l'exercice d'une activité professionnelle dans l'entreprise. Ce plancher est actuellement de 25 % pour le contrat de qualification, sauf en cas d'accord de branche ou convention fixant une autre durée de formation.

Elle peut toutefois être supérieure, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Il faut alors que cette extension ait été prévue par un accord de branche ou, à défaut par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation continue à compétence interprofessionnelle.

Ces dispositions sont globalement fidèles à l'esprit de l'article 10 de l'ANI.

L'article L. 981-4 nouveau aménage les conditions d'embauche des titulaires d'un contrat de professionnalisation par les entreprises de travail temporaire.

L'article L. 981-1 du code du travail actuellement en vigueur permet aux entreprises de travail temporaire de conclure des contrats de qualification-jeunes. Le présent article confirme cette possibilité pour les contrats de professionnalisation. Dans ce cas, le contrat est conclu sous le régime d'un contrat à durée déterminée. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions de travail temporaire.

L'article prévoit qu'un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations d'employeurs, les organisations syndicales représentatives du travail temporaire et l'État peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans le cadre de la participation des entreprises au financement de la formation

professionnelle soit affectée au financement d'actions de formation mises en œuvre au bénéfice des salariés temporaires.

Enfin, il est indiqué que les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritimes dans des conditions fixées par décret.

L'article L. 981-5 nouveau organise le régime de rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation. Laissant aux dispositions conventionnelles ou contractuelles, la possibilité d'aller au-delà, cet article fixe une rémunération minimale :

- pour les salariés de **moins de 26 ans** titulaires d'un contrat de professionnalisation : la rémunération est calculée en fonction du SMIC et son montant minimal est fixé par décret. Il peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa qualification. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature ;

L'article 10-3 de l'ANI stipule qu'à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires, il y a lieu de distinguer deux taux : 55 % du SMIC pour les moins de 21 ans et 70 % pour les moins de 26 ans. En outre, il précise que ces taux sont augmentés de 10 % si le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent.

- pour les salariés d'**au moins 26 ans** titulaires d'un contrat de professionnalisation : la rémunération ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise. Cette disposition reprend celle de l'ANI.

A titre de rappel, les titulaires actuels des contrats de qualification perçoivent une rémunération déterminée en fonction du SMIC, dont le montant est fixé par décret et qui peut varier suivant l'âge du bénéficiaire.

L'article L. 981-6 nouveau prévoit un régime d'exonération de cotisations sociales au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que des allocations familiales à la charge des employeurs des titulaires de contrats de professionnalisation à durée déterminée et des bénéficiaires des actions de professionnalisation¹.

¹ Dans le système actuellement en vigueur, à l'article L. 981-4 du code du travail, les contrats de qualification ouvrent droit, quand le titulaire a moins de vingt-six ans, à une exonération de même nature, l'aide à l'embauche ayant été supprimée depuis 2002. Pour les adultes, c'est l'exonération spécifique de cotisations patronales qui a été supprimée en 2002, l'aide de l'État consistant désormais en une exonération de droit commun et en une aide à l'embauche.

Les modalités de l'exonération prévues au présent article sont encadrées :

- l'exonération **est limitée aux rémunérations** versées par les employeurs aux jeunes de moins de vingt-six ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus ;

- son montant **ne doit pas dépasser celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le SMIC**, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle de travail. Si la rémunération du salarié ne peut être déterminée selon le nombre d'heures de travail effectuées, un décret précisera les modalités de calcul de l'exonération. Il en sera de même pour la rémunération des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou une partie de la rémunération ;

- l'exonération ne porte que **sur les cotisations afférentes dues** jusqu'à la fin du contrat ou de la période de professionnalisation ;

- l'exonération n'est **pas cumulable** avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ;

- elle est subordonnée au **respect par l'employeur de ses engagements**, un décret en Conseil d'État prévoyant les conditions dans lesquelles elle peut être retirée en cas de manquement.

L'article L. 981-7 nouveau précise la situation des titulaires d'un contrat de professionnalisation. Il pose le principe général de non discrimination, en affirmant que ceux-ci bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur formation. Ainsi, la durée de travail du salarié, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise et la durée quotidienne légale de travail.

En revanche, ils ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires des congés de formation.

Plus spécifiquement, en cas de rupture du contrat de travail, le présent article considère comme nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation.

Le renouvellement du contrat de professionnalisation est possible, une seule fois, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves de validation de la formation suivie, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Le renouvellement se fait sur une durée déterminée par les parties, en fonction de leurs nouvelles attentes.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **six amendements** au présent article.

Le premier, proposé par M. Lionnel Luca, tend à indiquer que le contrat de professionnalisation est d'une durée comprise entre « six et douze mois minimum ».

Les cinq autres ont été déposés par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

- Le premier confirme l'amendement précédent en précisant que la durée de six à douze mois prévue pour le contrat de professionnalisation est un plancher.

- Le deuxième subordonne la possibilité d'allongement du contrat à vingt-quatre mois à l'intervention d'un accord national ou interprofessionnel définissant la nature des qualifications concernées par cet allongement.

- Le troisième vise, à l'article L. 981-3, à souligner que la durée de formation établie à 15 % de celle du contrat de professionnalisation est un minimum et que des accords peuvent prévoir de porter cette durée « à 25 % et au-delà » pour les jeunes dépourvus de qualification et ceux qui souhaitent suivre des formations diplômantes.

Cet amendement se rapproche davantage du texte de l'ANI, qui prévoyait la possibilité d'étendre la durée de formation « jusqu'à 25 % pour certains publics et notamment les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ». Toutefois, il s'en distingue sur quatre points :

- d'une part, l'ANI ouvre la possibilité de porter la durée entre 15 % et 25 %, ce qui signifie que le relèvement n'ira pas nécessairement jusqu'à 25 %, contrairement à ce que prévoit l'amendement de l'Assemblée nationale ;
- l'ANI ne prévoit le relèvement du seuil de formation jusqu'à 25 % que « par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel » ;

- l'ANI n'étend pas cette possibilité pour les jeunes « qui visent des fonctions diplômantes¹ », comme le prévoit l'amendement ;
- l'ANI subordonne la possibilité de porter la formation au-delà de 25 % à une double condition : l'intervention d'un accord collectif et l'existence de financements nécessaires à ce dépassement.

- Le quatrième amendement propose, à l'article L. 981-4, d'élargir le champ des actions financées au titre de la formation professionnelle en précisant qu'elles concernent non seulement des actions de formation mais également l'insertion sociale et professionnelle des salariés intérimaires.

- Le cinquième amendement est de nature rédactionnelle.

III - La position de votre commission

Le Gouvernement espère la conclusion de 180.000 contrats de professionnalisation-jeunes en 2004, soit une augmentation de 20 % par rapport aux dispositifs existants, auxquels s'ajouteraient 45.000 contrats conclus par des demandeurs d'emploi. Il a annoncé que 370 millions d'euros seront consacrés aux contrats proposés aux jeunes et 30 millions aux contrats ouverts aux plus de 45 ans.

Votre commission propose d'adopter **huit amendements** au présent article visant à :

- améliorer la rédaction fixant la durée du contrat de professionnalisation de **six mois minimum à douze mois**, cette durée pouvant bien entendu être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, dans les conditions prévues au présent article ;

- prévoir une durée de **formation comprise entre 15 % minimum et 25 % et subordonner la possibilité de dépasser ce plafond de 25 % à un accord** collectif pour certains publics ;

- intégrer les dispositions de l'ANI selon lesquelles le jeune sous contrat de professionnalisation est suivi par un **tuteur** dont les missions sont précisées ;

- étendre la liste des motifs de renouvellement du contrat de professionnalisation à la **maternité** ;

¹ Une formation diplômante est une formation sanctionnée par un diplôme, dont la plupart sont délivrés par le Ministère de l'Education nationale. Les certifications délivrées par les branches n'en font pas partie.

- exclure les jeunes sous contrat de professionnalisation dans l'entreprise du **décompte des effectifs**, comme cela existe aujourd'hui pour les contrats en alternance ;

- procéder à deux rectifications matérielles et à une modification de cohérence au présent article.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 14

(art. L. 982-1 à L. 982-4 nouveaux du code du travail)

Périodes de professionnalisation

Objet : Cet article vise à fixer le régime juridique des périodes de professionnalisation.

I – Le dispositif proposé

Le présent article propose de remplacer le chapitre II du titre VIII du livre IX du code du travail par de nouvelles dispositions relatives aux périodes de professionnalisation. Ce chapitre, actuellement consacré aux stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'État, en cours d'extinction, ne comporte plus aucune disposition puisqu'il a été (pour l'instant) abrogé par l'article 9 du projet de loi relatif aux responsabilités locales en cours d'examen par le Parlement.

Les dispositions nouvelles relatives aux périodes de professionnalisation sont inspirées de l'article 11 de l'ANI et se déclinent en quatre articles.

a) Objectifs et publics concernés par les contrats de professionnalisation (article L.982-1 nouveau)

L'article L. 982-1 nouveau assigne aux périodes de professionnalisation un objectif général : favoriser, par des actions de formation, le maintien en activité de salariés en contrat à durée indéterminée. L'article 11 de l'ANI retenait une formulation plus ambitieuse : le maintien dans l'emploi. En fait, les périodes de professionnalisation ont pour but d'éviter le licenciement des salariés les plus fragiles, en adaptant leurs compétences.

Cinq catégories de bénéficiaires potentiels sont ainsi visées :

- les salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche. Pour cette catégorie de bénéficiaires, l'article 11 de l'ANI apportait une précision supplémentaire selon laquelle la période de professionnalisation doit s'adresser « aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations » ;

- les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou aux personnes dans la même situation après un congé parental ;

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3 du code du travail , notamment les travailleurs handicapés.

Ce public est plus large que celui retenu par l'article 11 de l'ANI qui ne visait que cette dernière rubrique. Pour cette catégorie de bénéficiaires, l'article 11 de l'ANI ajoute qu' « *une convention, élaborée entre le CPNFP¹ et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés* ». Cette disposition, normative par nature, ne nécessite pas de transposition législative.

b) Mise en œuvre des périodes de professionnalisation (article L. 982-2 nouveau)

Comme l'ANI, l'article L. 982-2 nouveau vise deux types d'actions de formation :

- l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail, tel que modifié par l'article 4 du présent projet de loi. Cette qualification doit correspondre aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et doit également :

- soit être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

¹ La commission paritaire nationale de l'emploi est une instance de concertation entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs. Instituées par l'ANI du 10 février 1969, elle a été mise en place au niveau national dans chaque branche professionnelle. Elle a une attribution générale de promotion de la politique de formation dans la branche qui les concerne.

- soit être reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;

- soit figurer sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

- la participation à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Afin d'adapter ces qualifications aux besoins spécifiques des branches et des métiers, il est prévu de professionnaliser davantage le dispositif en confiant la fixation de la liste des qualifications accessibles à une convention ou un accord collectif de branche, ou, à défaut, à un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Il est également envisagé de confier à ces conventions ou accords collectifs de branche la fixation des conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle définit l'objectif de maintien en activité des salariés, assigné aux périodes de professionnalisation.

c) Plafonnement du nombre de salariés absents au titre de la période de professionnalisation (article L. 982-3 nouveau)

Conformément aux dispositions de l'ANI, l'article L. 982-3 nouveau propose de limiter à 2 % de l'effectif salarié de l'entreprise ou de l'établissement, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation. Toutefois, ce plafond peut être dépassé si l'employeur exprime son accord. En outre, dans les entreprises ou les établissements de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

En revanche, l'ANI prévoit que le bénéfice de la professionnalisation est également subordonné « à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné ».

Cette disposition n'a pas été reprise dans le présent article : en effet, si la période de professionnalisation doit être financée par l'OPCA, il est clair que sa mise en œuvre est liée à la décision favorable de financement de l'OPCA. En revanche, il n'apparaît pas nécessaire de limiter la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à ce cas et il est préférable de laisser la

possibilité aux entreprises qui le souhaiteraient de financer par elles-mêmes des périodes de professionnalisation pour leurs salariés.

d) Le régime du temps de travail et de la rémunération (article L. 982-4 nouveau)

S'agissant du temps de travail, l'article L. 982-4 nouveau pose le principe selon lequel la période de professionnalisation peut se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail.

La période de professionnalisation se déroulera **hors du temps de travail** dans deux cas :

- si le salarié le souhaite, dans le cadre du DIF (article L. 933-1) ;
- si l'employeur le souhaite, mais avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre des actions du plan de formation (article L. 932-1).

Lorsque la période de professionnalisation est effectuée en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Cela implique que, lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, le salarié et l'employeur prendront des engagements mutuels. D'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié. Le salarié, quant à lui, s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

S'agissant de la période de professionnalisation mise en œuvre **pendant le temps de travail**, le présent article dispose que les actions de formation donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

II – Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **cinq amendements** au présent article. Le premier, sur initiative de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales et de M. Christian Paul, propose, conformément au texte

de l'ANI, de préciser que l'objet des périodes de professionnalisation est le maintien des salariés « *dans l'emploi* », et « *non en activité* ».

Le deuxième, proposé par M. Christian Paul, vise à faire figurer au présent article la précision de l'ANI selon laquelle la professionnalisation est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations du travail.

Les trois autres amendements sont de nature rédactionnelle.

III – La position de votre commission

Votre commission regrette que le Gouvernement ait choisi d'intégrer les dispositions relatives aux périodes de professionnalisation au chapitre II du titre VIII du livre IX du code du travail, alors même que l'abrogation des dispositions actuelles de ce chapitre n'a pas encore été votée par le Parlement, seul le Sénat ayant validé cette abrogation. Il s'avère que si l'Assemblée nationale ne votait pas l'article 9 du projet de loi relatif aux responsabilités locales, l'insertion des mesures relatives aux périodes de professionnalisation au chapitre II précité serait totalement remise en cause et créerait une confusion juridique préjudiciable à l'examen des deux textes.

Par ailleurs, elle propose de prévoir, par voie d'**amendement**, qu'un accord interprofessionnel puisse, en l'absence d'accord de branche, peut définir les priorités d'actions de la formation du secteur.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 15

(art. L. 983-1 à L. 983-4 nouveaux du code du travail)

**Dispositions financières relatives aux contrats
et aux périodes de professionnalisation**

Objet : Cet article vise à mettre en place le financement relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

I - Le dispositif proposé

Le présent article propose de créer un nouveau chapitre III au titre VIII du livre IX du code du travail, intitulé « *Dispositions financières* », relatives au financement des contrats et des périodes de professionnalisation.

Il propose de réécrire les dispositions relatives aux actions financées par les organismes collecteurs au titre de l'alternance, dispositions inscrites actuellement à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (modifié par l'article 32 du présent projet de loi).

**Le financement de l'alternance
Article 30 de la loi de finances pour 1985**

L'article L. 900-1 du code du travail dispose que le financement de la formation professionnelle constitue une obligation légale à laquelle sont tenus l'État, les collectivités locales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles syndicales et familiales ainsi que les entreprises.

A la différence de nombre d'Etats européens, qui ont mis à la charge des entreprises une obligation conventionnelle – et non légale – de formation au sein de laquelle les employeurs jouissent, de surcroît, d'une liberté totale dans l'allocation des fonds, la France a instauré, en 1971, une obligation de participation financière.

Concernant le financement de l'alternance, il est prévu que :

- les entreprises de 10 salariés ou plus versent une contribution égale à 0,3 % ou à 0,4 %, si elles sont assujetties à la taxe d'apprentissage, de leur masse salariale pour le financement de l'alternance.

- les entreprises de moins de 10 salariés versent une contribution égale à 0,10 % de leur masse salariale.

Ces sommes sont actuellement collectées par quarante OPCA de branche et des OPCA interprofessionnels. Elles permettent aux OPCA de financer le départ en formation des jeunes embauchés par les entreprises par le biais des contrats en alternance, les dépenses liées à l'exercice des fonctions de tuteur, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et leurs propres dépenses de gestion.

Les entreprises qui emploient des salariés en contrat en alternance peuvent obtenir de l'OPCA qui a collecté leur contribution le remboursement des frais de formation.

Les contributions « alternance » de l'OPCA étant totalement mutualisées, l'employeur peut donc recevoir un remboursement supérieur à sa contribution. L'OPCA peut également financer la formation en payant directement l'organisme de formation. Le montant du remboursement est calculé sur une base forfaitaire (7,62 euros par heure de formation et par salarié pour les contrats d'adaptation et d'orientation, 9,15 euros par heure de formation et par salarié pour le contrat de qualification).

En 2002, plus de 890.000 entreprises employant près de 16 millions de salariés ont effectué un versement libératoire au titre des formations professionnelles en alternance auprès d'un OPCA. Le montant total des sommes collectées au titre de l'alternance s'élève en 2002 à 1,2 milliard d'euros (+ 6 % par rapport à 2001). La contribution moyenne est de 1.365 euros. Si les entreprises de plus de 500 salariés représentent moins de 1 % des entreprises cotisantes, elles sont à l'origine de plus de 40 % de la collecte des OPCA. 186.649 stagiaires ont vu leurs actions de formation financées par les OPCA. Ce nombre a diminué de 8 % entre 2001 et 2002.

Le nouveau chapitre III se composera de quatre articles.

a) Prise en charge des frais de formation engagés dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation (article L. 983-1 nouveau)

Les OPCA sont des structures dont la création résulte d'un accord entre partenaires sociaux représentatifs dans un champ d'application donné, puis d'un agrément accordé par les services du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Son conseil d'administration est paritaire : il comprend à parts égales des représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés. L'OPCA a pour fonction la mutualisation des fonds destinés au financement de la formation professionnelle :

- il collecte auprès des entreprises adhérentes tout ou partie de leurs contributions obligatoires relatives au plan de formation, aux formations en alternance ou au congé individuel de formation. Pour ces différentes contributions, le taux de cotisation est défini au sein de chaque OPCA ;

- il affecte les ressources ainsi collectées au financement des dépenses de formation des entreprises adhérentes, en fonction des priorités définies par le conseil d'administration. Il y a donc dissociation entre le montant des cotisations versées par chaque entreprise et les prestations que lui fournit l'OPCA.

Actuellement, les sommes collectées auprès des entreprises permettent aux OPCA de financer, au titre de l'alternance :

- le départ en formation des salariés embauchés par les entreprises par le biais des contrats en alternance ;

- les dépenses liées à l'exercice des fonctions de tuteur ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- leurs propres dépenses de gestion.

Avec la disparition des contrats en alternance, l'article L. 983-1 nouveau du code du travail confie aux OPCA agréés au titre de l'alternance **la prise en charge de nouvelles actions**. Il s'agit des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation menées dans le cadre des contrats (article L. 981-3 nouveau) et des périodes de professionnalisation (article L. 982-4 nouveau).

La prise en charge des frais de formation continuera, comme aujourd'hui, à se faire sur une base forfaitaire et horaire. Mais leur montant sera fixé par voie d'accord (convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel) ou, à défaut par décret. Ces forfaits peuvent, en outre, faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

b) Le financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi (article L. 983-2 nouveau du code du travail)

A l'heure actuelle, la formation des demandeurs d'emploi reste essentiellement de la compétence de l'État. Cependant, les partenaires sociaux s'en préoccupent depuis que l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions a ouvert, à titre expérimental, les contrats de qualification adultes aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

L'UNEDIC et les ASSEDIC apportent leur contribution, depuis l'entrée en vigueur de la convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, dans le cadre des contrats de qualification pour demandeurs d'emploi de plus de 26 ans. Avec la suppression de ces contrats, l'article L. 983-2 nouveau dispose que l'aide portera désormais sur les contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, dans la limite d'un plafond fixé par décret.

c) Le financement du tutorat (article L. 983-3)

L'article L. 983-3 nouveau dispose que les OPCA finançant les actions de professionnalisation précitées prendront également en charge les actions de formation des tuteurs. Ce tuteur, qui peut être un salarié ou un employeur d'une entreprise de moins de dix salariés, est chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de

professionnalisation. Toutefois, le montant de la prise en charge est soumis à un plafond horaire et à durée maximale fixés par décret.

Ces OPCA peuvent également financer les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises. Là encore, cette prise en charge est soumise à un plafond, mensuel cette fois, et à une durée maximale fixés par décret.

Rappelons qu'actuellement, les OPCA peuvent prendre en charge une partie des coûts liés à la fonction tutorale exercée auprès de certains jeunes embauchés en contrat d'insertion en alternance. Sont financés les frais liés à la formation du tuteur et certains coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale. Cette aide est versée dans la limite d'un plafond fixé à 1.372,04 euros par jeune.

d) Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (article L. 983-4 nouveau)

L'article L. 983-4 nouveau dispose que les OPCA agréés au titre de l'alternance peuvent prendre en charge le fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA). Il s'agit des CFA conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.

Cette disposition est celle qui est en vigueur aujourd'hui, à la réserve près que les fonds actuellement consacrés par les OPCA aux CFA ne seront désormais plus limités à 35 % de leur collecte.

Cette réserve est capitale : désormais, les organismes collecteurs de branche pourront donc, si la branche le souhaite, affecter toutes leurs ressources aux CFA, au détriment éventuel des contrats et périodes de professionnalisation et du mécanisme de mutualisation des excédents financiers. Toutefois, en pratique, ce risque reste limité pour plusieurs raisons :

- le montant des fonds accordés par les OPCA aux CFA a été bien inférieur au seuil des 35 %, puisqu'il n'a pas dépassé 13 % du montant de la collecte, soit 156 millions d'euros en 2002 ;

- ce plafonnement de 35 % est très critiqué par les partenaires sociaux, parce qu'il restreint leurs capacités de formation, donc d'emploi. Une vingtaine de branches bénéficie aujourd'hui de dérogations, ce qui rend le dispositif peu équitable.

Il appartiendra désormais aux branches, en fonction de leurs besoins, de déterminer librement les moyens qu'ils affectent à l'alternance et à l'apprentissage.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas modifié le présent article.

III - La position de votre commission

Au présent article, votre commission ne présentera qu'un **amendement** tendant à autoriser qu'un accord interprofessionnel puisse, en l'absence d'accord de branche, définir les modalités de prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

CHAPITRE VI

-

La négociation sur la formation

Article 16

(art. L. 131-1 et L. 933-2 du code du travail)

Périodicité et contenu des négociations de branche

Objet : *Cet article vise à réformer les conditions de déroulement des négociations de branche sur la formation professionnelle.*

I - Le dispositif proposé

Portant sur l'article L. 131-1 du code du travail relatif aux principes généraux du droit des conventions collectives, le **paragraphe I** élargit le champ couvert par la négociation collective (conditions d'emploi, de travail et de garantie sociale des salariés) à la formation professionnelle.

Cette disposition ne produira pas de changement notable, dans la mesure où la formation professionnelle fait déjà partie des négociations de branche (actuel article L. 933-2 du code du travail). Toutefois, cet ajout présente un intérêt symbolique important.

Le **paragraphe II** modifie l'article L. 933-2 devenu l'article L. 934-2 du code du travail relatif aux négociations périodiques de branche.

Le 1° prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par un accord professionnel **doivent se réunir, non plus tous les cinq ans, mais tous les trois ans, pour négocier** sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Le contenu de la négociation de branche

La négociation collective de branche 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 ou de la validation des acquis de l'expérience ;

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 notamment dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ;

4° bis Les objectifs en matière d'apprentissage, les priorités à retenir en termes de secteurs, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;

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, dans les entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à l'obligation minimale légale ou celle fixée par convention ou accord collectif de branche relative à la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, 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, les versements effectués au titre de ces clauses étant affectés par l'entreprise au financement d'actions dans le cadre du plan de formation ;

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 contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'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 conséquences sur les besoins et les actions de formation du développement des activités économiques et commerciales des entreprises françaises à l'étranger ;

12° Les modalités d'application par les entreprises des dispositions de l'éventuel accord de branche résultant de ladite négociation.

La négociation sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle doit porter sur les actions de formation mises en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois, le développement de leurs compétences ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois des entreprises de la branche compte tenu de l'évolution prévisible de ses métiers. Elle doit également porter sur les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier d'un entretien individuel sur leur évolution professionnelle ainsi que les suites données à celui-ci.

Article L. 933-2 du code du travail

Par coordination avec les précédents articles, le 2° introduit dans le champ couvert par la négociation de branche les dispositions relatives aux conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes bénéficiaires des

contrats et périodes de professionnalisation. La référence aux contrats en alternance traditionnels est parallèlement supprimée.

Le 3° précise le contenu de l'obligation de prise en compte de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les négociations sur la formation, en introduisant une obligation de négocier sur un indicateur concret en vue de cet objectif : la progression du taux d'accès des femmes aux dispositifs de formation.

Le 4° propose d'élargir les thèmes discutés par la négociation de branche à trois nouveaux éléments :

- les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;

- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Le présent article respecte globalement l'esprit de l'article 17 de l'ANI relatif aux « accords de branches sur les objectifs et les moyens de la « formation professionnelle », tout en y ajoutant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un **amendement** rédactionnel au présent article, et présenté par sa commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

III - La position de votre commission

Votre commission propose **deux amendements** étendant le contenu des négociations de branche définies au présent article :

- aux actions de lutte contre **l'illettrisme** au sein de l'entreprise ;

- à l'égalité d'accès à la formation professionnelle, à l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un

objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 17
(art. L. 934-4 et L. 933-5 du code du travail)
Consultation du comité d'entreprise

Objet : Cet article vise à adapter le rôle consultatif du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 933-3 du code du travail, devenu désormais l'article L. 934-4, dispose que, dans toute entreprise où un comité d'entreprise a été constitué, celui-ci doit être consulté régulièrement par l'employeur, afin de donner son avis, année par année, sur l'exécution du plan de formation, et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le projet de plan de formation soumis par l'employeur au comité d'entreprise doit tenir compte :

- des orientations de la formation professionnelle, sur lesquelles le comité a été consulté ;
- du résultat des négociations engagées au niveau de la branche ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle ;
- du plan pour l'égalité professionnelle établi par l'employeur après consultation du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est donc amené à vérifier la cohérence du plan de formation avec ces trois axes, et à donner son avis.

Le présent article vise à adapter le rôle consultatif du comité d'entreprise.

Au **paragraphe I**, le 1^o procède simplement à la modification des références citées, par coordination avec la nouvelle numérotation effectuée à l'article 8 du présent projet de loi et avec l'abrogation de l'article L. 932-2 du code du travail par l'article 10.

Le 2^o substitue, parmi les objets de l'avis du comité d'entreprise, les « *contrats et périodes de professionnalisation* » aux « *contrats d'insertion en*

alternance », en conséquence des articles 12 à 15 du présent projet de loi et étend cet avis à la mise en œuvre du DIF institué par l'article 8 du projet de loi. Bien qu'il soit un droit purement individuel, et exclu, de ce fait, de la compétence consultative du comité d'entreprise, le DIF sera soumis à l'avis du comité d'entreprise dans la mesure où le contenu des actions de formation financées au titre du DIF peut faire l'objet d'un accord collectif et un tel accord peut prévoir son imputation partielle sur le temps de travail.

Dans le cadre de la procédure d'information préalable à la consultation sur le plan de formation, l'employeur, au moins trois semaines avant la réunion de consultation, doit adresser des documents d'information au comité d'entreprise ou aux membres de la commission de la formation, rendue obligatoire dans les entreprises d'au moins deux cents salariés par l'article L. 434-7 du code du travail.

Selon le 3^o, ces documents devront notamment préciser la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés. Il s'agit des trois catégories d'actions de formation répertoriées par l'article 10 du présent projet de loi et qui composent le plan de formation. Cette disposition répond à une demande exprimée par les partenaires sociaux à l'article 8 de l'ANI.

Par coordination avec l'article 8 du présent projet de loi, le **paragraphe II** abroge l'article L. 933-5 du code du travail qui concerne désormais les modalités d'application du DIF. Cet article disposait que le comité d'entreprise est consulté sur les modalités d'organisation des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions prévues à l'article L. 932-1, c'est-à-dire par une dérogation, en partie en dehors du temps de travail et sans rémunération. L'article L. 932-1 du code du travail a été réécrit par l'article 10 du présent projet de loi et il concerne désormais les actions de formation qui composent le plan de formation.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

III - La position de votre commission

Approuvant le souci du Gouvernement d'adapter le fonctionnement du comité d'entreprise, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE VII

-

Dispositions financières

Article 18

(art. L. 950-1, L. 951-1 et L. 122-3-4 du code du travail)

Obligations financières des employeurs occupant au moins dix salariés

Objet : Cet article vise à modifier la participation financière des entreprises de dix salariés et plus en matière de formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

a) Le système actuellement en vigueur

Toute entreprise, quel que soit son effectif, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation. Tel est le principe posé à l'article L. 950-1 du code du travail.

Depuis 1993, le régime de droit commun définit le pourcentage minimal de la participation des entreprises employant au moins dix salariés. Actuellement, il est fixé à 1,5 % de la masse salariale brute. Sur cette contribution, les employeurs doivent :

- verser **0,20 %** de leur masse salariale brute de l'ensemble des salariés à un organisme paritaire agréé **au titre du congé individuel de formation** (OPACIF) pour le financement des congés individuels de formation ;

- verser **0,10 %** maximum de leur masse salariale à un organisme paritaire agréé **au titre du plan de formation** ;

- consacrer **0,30 % ou 0,40 %** (s'ils sont redevables de la taxe d'apprentissage) **aux contrats d'insertion en alternance**, soit en versant cette contribution à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de l'alternance, soit en accueillant les bénéficiaires de ces contrats et en déduisant de leur obligation les coûts forfaitaires des formations.

Sous réserve de ces trois obligations, les employeurs peuvent s'acquitter du reliquat de leur contribution (au minimum 0,90 % ou 1 %, selon qu'ils sont ou non redevables de la taxe d'apprentissage) :

- en finançant directement des actions de formation ou des actions de bilans de compétences au bénéfice de leurs salariés dans le cadre du plan de formation ;
- en prenant en charge, en tout ou partie, certaines dépenses au titre de certains congés ou autorisations d'absence ;
- en effectuant des dépenses d'évaluation des besoins de formation ;
- en réalisant des dépenses dans le cadre d'un engagement de développement de la formation professionnelle¹ ;
- en effectuant un versement à un organisme collecteur agréé au titre du plan de formation ;
- en finançant des actions de formation organisées au profit de demandeurs d'emploi par des centres conventionnés par l'État ou la région ;
- en effectuant, dans la limite de 10 % du montant total de la participation, des versements à des organismes de formation dont le programme annuel d'études est agréé par l'État ;
- en effectuant des versements au titre des taxes parafiscales ;
- en contribuant au financement des conventions de conversion.

Contributions des entreprises de plus de dix salariés aux organismes collecteurs en 2002

En euros

	Alternance	Plan de formation	CIF-CDI	CTF
Nombre d'entreprises versantes	171.784 19,3 %	43.594 24,64 %	156.503 72,5 %	87.249 99,79 %
Nombre de salariés correspondants	13,19 millions 84,1 %	7,93 millions 73,3 %	13,6 millions 98,5 %	6,8 millions 0,01 %
Contribution en 2002 (en millions d'euros)	1154,48 94,9 %	1156,8 67,26 %	415,36 94,9 %	164,1 99,9 %

Source : Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité

Certains secteurs relèvent d'une **procédure spécifique** :

- les entreprises de travail temporaire qui emploient au moins dix salariés : elles doivent consacrer au minimum 2 % de leur masse salariale brute de l'année au financement de la formation professionnelle de leurs salariés, dont 0,30 % au titre des CIF ;

- certains secteurs d'activité peuvent, par voie conventionnelle, prévoir un taux de participation supérieur aux taux légaux.

¹ Les EDDF sont des subventions en faveur de branches et d'entreprises qui consentent à délivrer des formations au-delà de leur obligation légale.

Enfin, il existe un régime particulier pour d'autres contributions :

- le 1 % CIF-CDD : cette contribution spécifique est due pour le financement des CIF des salariés sous CDD. Elle est calculée uniquement sur la masse salariale brute des salariés en CDD de l'année ;

- le 0,15 % travailleurs indépendants : les chefs d'entreprise doivent s'acquitter de la contribution due par les travailleurs indépendants, membres des professions libérales et non salariées (0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale) destinée à leur propre formation.

b) Le dispositif proposé

Modifiant l'article L.950-1 du code du travail, le **paragraphe I** propose d'élargir le champ de la formation professionnelle aux formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 900-3 du code du travail, auxquelles les entreprises doivent apporter leur participation financière.

Cet élargissement du champ des actions de formation financées par les entreprises ne changera rien dans les faits, puisque celles-ci financent déjà les formations qualifiantes, telles que les formations en alternance.

Le **paragraphe II** est spécifique à la participation financière des entreprises de dix salariés et plus à la formation professionnelle. Il modifie l'article L. 951-1 relatif aux obligations financières de ces entreprises.

Le 1^o propose une nouvelle rédaction des huit premiers alinéas de l'article L. 951-1. La modification opérée porte sur :

- le niveau de participation financière : le taux global minimal de participation financière des entreprises d'au moins dix salariés est porté de 1,50 % à 1,60 % de la masse salariale brute versée en cours d'année. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est maintenu à 2 % ;

- les délais des versements libératoires : comme c'est le cas aujourd'hui, les versements aux organismes collecteurs compétents doivent être effectués avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due ;

- l'affectation des contributions : sur la contribution globale de 1,60 %, une partie sera prélevée et mutualisée pour le financement de certaines actions de formation :

- la contribution destinée au financement du CIF est maintenue au taux de 0,20 % de la masse salariale et au taux de 0,30 % pour les entreprises de travail temporaire. Le versement continue à être effectué auprès des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du CIF (FONGECIF). Toutefois, par coordination avec l'article 8 du

présent projet de loi qui abroge le capital temps de formation, la part qui lui est traditionnellement consacrée est supprimée ;

- une contribution au financement des contrats et périodes de professionnalisation ainsi qu'au droit individuel de formation est créée, au taux de 0,50 % de la masse salariale de l'année, soit un taux supérieur à celui qui est appliqué jusqu'à présent, aux contrats d'insertion en alternance (0,30 % à 0,40 % selon l'assujettissement ou non de l'entreprise à la taxe d'apprentissage). Le versement est effectué auprès des organismes collecteurs agréés non plus au titre de l'alternance mais des contrats, des périodes de professionnalisation et du DIF ;

**La contribution des entreprises d'au moins dix salariés
au financement de la formation professionnelle**

CONTRIBUTIONS		TAUX ET UTILISATION
ACTUELLEMENT Participation légale - 1,5 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés - 2 % pour les entreprises de travail temporaire	CIF	0,20 % et 0,30 % pour les entreprises de travail temporaire (versement obligatoire à un OPACIF)
	CTF	0,10 % maximum (versement obligatoire à un organisme agréé au titre du plan de formation)
	Alternance	0,40 % pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage ou 0,30 % pour les autres (versement obligatoire ou spontané à un organisme agréé au titre de l'alternance)
	Plan de formation	0,90 % pour les entreprises redevables de la taxe d'apprentissage et 1 % pour les autres ; 1,30 % pour les entreprises de travail temporaire (versement obligatoire ou spontané à un organisme agréé au titre du plan de formation)
Congé individuel de formation des salariés en CDD	CIF-CDD	1 % sur la masse salariale brute des salariés en CDD (versement obligatoire à un organisme collecteur agréé au titre du CIF)
ARTICLE 18 DU PROJET DE LOI - 1,6 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés - 2 % pour les entreprises de travail temporaire	CIF	0,20 % et 0,30 % pour les entreprises de travail temporaire (versement obligatoire à un OPACIF)
	CTF	abrogé
	Contrats et périodes de professionnalisation/DIF	0,50 % (versement obligatoire à un organisme collecteur agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF)
	Plan de formation	1,20 % pour les entreprises de travail temporaire (versement obligatoire à un organisme agréé au titre du plan de formation)
	CIF-CDD	Non déterminé

Ces nouvelles dispositions législatives ne bouleverseront pas les pratiques actuelles en ce qui concerne le niveau de la participation légale et en ce qui concerne le montant des sommes mutualisées.

D'une part, si la baisse régulière du taux de participation des entreprises peut justifier le relèvement de 1,5 % à 1,6 %, l'augmentation de la participation légale n'aura pas d'incidence significative, dans la mesure où, actuellement, la plupart des entreprises d'au moins dix salariés contribuent à un taux supérieur au minimum légal (3,02 % en moyenne en 2002).

Evolution du taux de participation financière des entreprises depuis 1996

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
10-19 salariés	1,73	1,69	1,77	1,84	1,69	1,62	1,66
20-49 salariés	1,87	1,90	1,89	2,01	1,94	1,95	1,91
50-249 salariés	2,52	2,52	2,53	2,44	2,39	2,40	2,32
250-499 salariés	-	-	-	2,99	2,89	2,94	2,76
500-1999 salariés	3,48	3,47	3,54	3,55	3,49	3,46	3,23
2000 salariés et plus	4,87	4,73	4,65	4,42	4,35	4,29	4,22
Ensemble	3,25	3,24	3,23	3,22	3,16	3,16	3,02

En %

Source : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

D'autre part, les sommes obligatoirement mutualisées augmenteront, pour s'élever à 0,7 % de la masse salariale (contre 0,2 % aujourd'hui). La mutualisation signifie que les entreprises de plus de dix salariés n'auront plus la liberté de dépenser directement les contributions de l'alternance mais elles devront les verser obligatoirement à un OPCA, satisfaire à l'obligation légale.

Là aussi, toutefois, il convient de relativiser l'effet pratique de l'évolution législative, qui viendra conforter la tendance croissante des entreprises à privilégier les versements aux OPCA comme moyen de se libérer de l'obligation de financement de la formation professionnelle : la collecte globale des OPCA a dépassé 4 milliards d'euros en 2002, en augmentation de 6 % sur 2001 et 15 % sur 2000. Sur ce total, les versements non obligatoires au titre de l'alternance et du plan de formation ont fortement augmenté entre 2001 et 2002, respectivement de 6 % et de 21 %.

Le 2^o modifie le contenu des actions que peuvent financer les entreprises sur le reliquat de la participation financière de 1,6 %. Par coordination avec les précédents articles du présent projet de loi, il procède à une renumérotation des références. Par ailleurs, le reliquat des 1,6 % pourra

servir à financer des actions s'inscrivant dans le cadre du plan de formation, du DIF, du congé de formation, du bilan de compétences ou de la VAE.

Le 3^o procède à une rectification de référence quant à la définition des fonds d'assurance formation auxquels les employeurs peuvent contribuer au titre de l'obligation des 1,6 % : il ne s'agit pas de viser les fonds d'assurance formation en général (définis par l'article L. 961-8 du code du travail), mais ceux destinés au développement de la formation professionnelle continue des salariés et gérés paritairemment (visés à l'article L. 961-9 du même code).

Le 4^o, introduit par l'Assemblée nationale, est un amendement de clarification, opérant une modification de références.

Le **paragraphe III** procède à une rectification de référence qui est la stricte conséquence des modifications apportées à l'article L. 951-1 du code du travail.

Le présent article 18, s'il est globalement respectueux de l'esprit de l'article 24 de l'ANI, n'en transpose pourtant pas toutes les dispositions principales.

Le premier point de divergence entre le présent article et l'ANI réside dans **l'affectation du versement de 0,50 %** de la participation légale. Le projet de loi dispose que ce versement est effectué auprès d'un OPCA agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du DIF, sans qu'il soit précisé la nature des dépenses que l'OPCA devra prendre en charge. A l'inverse, l'ANI précise, très explicitement, que cet OPCA doit être « *désigné par l'accord de branche* » et que le versement qui lui est alloué doit servir à « *assurer le financement des priorités définies par un accord de branche* ». Bon nombre de ces « *priorités* » ne sont pas reprises dans le projet de loi, à savoir les actions d'exercice et de préparation à la fonction tutorale, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ou les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Le deuxième point de divergence se trouve à l'article 26 de l'ANI : celui-ci pose, en effet, **le principe d'une affectation minimale de la moitié des fonds consacrés aux contrats de professionnalisation-jeunes**. En outre, il dispose que l'AGEFAL n'apportera son financement qu'aux OPCA qui ont respecté ce principe.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté, au présent article, **quatre amendements** rédactionnels sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

III - La position de votre commission

Dans un objectif de clarification, votre commission propose de fixer par **amendement**, conformément à l'ANI, la date d'entrée en vigueur du relèvement de la contribution des entreprises au 1^{er} janvier 2004.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 19

(art. L. 951-2 du code du travail)

Dépenses prises en compte au titre des obligations financières pour la formation professionnelle continue dans les entreprises d'au moins dix salariés

Objet : Cet article vise à adapter la liste des dépenses de formation qui peuvent être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise, pour l'appréciation du respect de l'obligation financière versée en matière de formation professionnelle par les entreprises occupant au moins dix salariés.

I - Le dispositif proposé

Aux termes de l'article 18 du présent projet de loi, les entreprises doivent concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant chaque année au financement d'actions de formation. Pour cela, elles devront s'acquitter d'une contribution financière représentant au minimum 1,6 % de la masse salariale brute. Sur ce montant global, elles devront verser 0,20 % au titre du CIF et 0,50 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du DIF

Sous réserve de ces trois versements, les employeurs pourront s'acquitter du reliquat des 1,6 % en finançant certaines actions de formation

dites internes (l'entreprise assure la maîtrise elle-même la maîtrise de la formation) ou externes (elle recourt à un organisme de formation).

L'article L. 951-2 du code du travail définit les dépenses de formation qui peuvent être déduites de la participation légale de l'entreprise.

• Pour les **dépenses de formations internes**, il peut s'agir :

- de la rémunération du personnel de formation ;
- des dépenses de fonctionnement telles que les frais de fournitures et de matière d'œuvre ;
- des dépenses de matériel et d'équipement ;
- des dépenses de rémunération des stagiaires ;
- des frais de transport et d'hébergement.

• Concernant les **formations externes**, les dépenses imputées sur la participation légale de l'entreprise sont celles qui sont effectuées en application d'une convention, annuelle ou pluriannuelle, liant l'employeur à un organisme de formation indépendant.

• D'autres types de dépenses sont également déductibles : la rémunération des salariés en formation, les dépenses liées à certains congés de formation ou autorisations d'absence, comme le congé pour examen, le congé pour formation des jeunes salariés ou encore le congé de formation, économique sociale ou syndicale par exemple.

Le présent article modifie comme suit l'article L. 951-2 du code du travail :

Le 1^o opère une simple rectification matérielle. Il vise à clarifier la rédaction du paragraphe I du présent article portant sur les dépenses déductibles au titre du plan de formation. Le 2^o élargit le champ des dépenses prises en compte pour l'appréciation du respect de l'obligation légale de 1,6 %. Désormais, si l'entreprise d'au moins dix salariés dispose d'un reliquat sur son obligation légale de participation à la formation, elle pourra l'affecter aux rémunérations versées aux salariés au titre des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du plan de formation. Jusqu'à présent, cette allocation de formation n'était pas considérée comme une rémunération au sens du code du travail et du code de la sécurité sociale, et, de ce fait, elle n'entrait pas dans la catégorie des rémunérations visées.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté un **amendement** rédactionnel, sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Au lieu de considérer que les dépenses déductibles de l'obligation légale sont celles qui correspondent au plan de formation en général, elle a souhaité préciser les actions visées, de manière exhaustive : congé de formation ; bilans de compétences ; validation des acquis de l'expérience ; droit individuel de formation.

III - La position de votre commission

Considérant que les adaptations ici introduites sont pertinentes, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 20

(art. L. 951-3, L. 951-7, L. 951-8 et L. 951-13 du code du travail)

Mesure de coordination

Objet : Cet article vise à opérer des rectifications matérielles d'une part, et à élargir le rôle consultatif du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, d'autre part.

I - Le dispositif proposé

Le premier alinéa de l'article L. 951-3 du code du travail définit le régime de sanction applicable aux entreprises qui ne se sont pas acquittées de leur participation financière au titre du CIF. Mais il comporte une erreur de référence que le **paragraphe I** propose de corriger.

De même, le **paragraphe II** rectifie une erreur de référence à l'article L. 951-7 du code du travail relatif à la déductibilité des dépenses liées au congé d'enseignement sur la participation financière de l'entreprise. Cet article considère que le congé d'enseignement est prévu à l'article L. 931-13 (relatif au CIF en faveur des salariés sous contrat à durée déterminée), alors que ce dispositif est mentionné à l'article L. 931-28. Cette erreur n'est pas la conséquence du présent projet de loi mais résulte de dispositions législatives antérieures.

Le **paragraphe III**, en revanche, apporte une modification substantielle à l'article L. 951-8 du code du travail. Cet article considère que les entreprises d'au moins cinquante salariés n'auront satisfait leurs obligations financières en matière de formation que si leur comité d'entreprise

a délibéré sur la formation professionnelle menée au sein de l'entreprise, sous peine de voir leur contribution majorée. Outre les rectifications matérielles justifiées par la nouvelle numérotation du code opérée par le présent projet de loi, le paragraphe III impose aux entreprises d'au moins cinquante salariés une condition supplémentaire : pour être considérées comme libérées de leurs obligations, elles devront non seulement démontrer que le comité d'entreprise a délibéré sur les questions de formation, mais aussi que cette délibération a porté également sur la mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du DIF.

Le **paragraphe IV** élargit le champ d'application des décrets en Conseil d'État définissant les dépenses les dépenses prises en compte au titre de l'obligation financière.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **deux amendements** au présent article, sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Le premier adapte le régime des pénalités applicables aux entreprises de plus de dix salariés. Le droit actuellement en vigueur prévoit des sanctions pour les entreprises qui n'effectuent pas les versements obligatoires au titre de la formation professionnelle. Ces sanctions s'appliquent aux entreprises de plus de dix salariés au titre du CIF et aux entreprises de moins de dix salariés au titre de l'alternance. Dans la mesure où les entreprises d'au moins dix salariés devront désormais obligatoirement effectuer auprès d'un organisme collecteur les versements au titre de l'alternance, il est prévu de leur appliquer le même régime de pénalités (majoration en cas de non-paiement dans les délais ou de paiement insuffisant).

Le second ajoute un paragraphe III *bis* au présent article clarifiant le dispositif de majoration de 50 % du montant de l'obligation financière dont sont redevables les employeurs qui n'ont pas respecté l'obligation de consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation.

III - La position de votre commission

Votre commission ne proposera au présent article qu'un **amendement** de coordination.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 21

(art. L. 952-1 du code du travail)

Obligations financières des entreprises de moins de dix salariés

Objet : Cet article vise à relever la participation financière des entreprises de moins de dix salariés en matière de formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

a) Le système actuellement en vigueur

Depuis la loi du 31 décembre 1991, les employeurs occupant moins de dix salariés doivent contribuer au développement de la formation professionnelle continue et y consacrer un pourcentage minimal de 0,15 % du montant des salaires bruts payés au cours de l'année civile.

Si, en outre, ils sont assujettis à la taxe d'apprentissage, ils doivent verser 0,10 % de la masse salariale brute de l'année au titre de l'alternance. La contribution au titre de l'alternance n'est pas, contrairement aux règles applicables aux entreprises de dix salariés et plus, englobée dans celle consacrée au «*développement de la formation professionnelle continue*» de 0,15 %, ce qui aboutit, pour les entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage, à une contribution de 0,25 % de la masse salariale brute annuelle.

Ils doivent également s'acquitter d'une contribution de 1 % de leur masse salariale brute de l'année au titre du financement du CIF des salariés sous CDD (CIF-CDD).

Alors que les entreprises d'au moins dix salariés peuvent actuellement remplir leur obligation légale en finançant directement des actions de formation, celles de moins de dix salariés ne peuvent pas utiliser directement leurs contributions pour financer la formation de leurs salariés. Elles doivent passer par l'intermédiaire d'un organisme collecteur.

Ainsi :

- le 0,15 % « budget de formation » et le 0,10 % « alternance » sont versés à un OPCA ;

- le 1 % CIF-CDD est versé à un FONGECIF si l'entreprise entre dans le champ de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ou, dans le cas contraire, à un ou deux OPCA.

En 2002, les entreprises de moins de dix salariés, représentant 81 % des entreprises françaises versantes, ont contribué à hauteur de 11 % de la collecte des OPCA.

**Contributions des entreprises de moins de dix salariés
auprès d'un organisme collecteur en 2002**

	Alternance	Plan de formation	CIF-CDI	CTF
Nombre d'entreprises versantes	719.236 80,72 %	133.309 75,36 %	59.279 27,47 %	185 millions 0,21 %
Nombre de salariés correspondants	2,49 millions 15,90 %	2,89 millions 26,68 %	0,19 million 1,41 %	0,0006 million 0,01 %
Contribution en 2002 en millions d'euros	61,79 5,08 %	563,05 32,74 %	22,05 5,04 %	0,13 0,08 %

Source : Ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité

A côté de ce régime de droit commun, le législateur a accordé des régimes particuliers de contribution à certains publics :

- **les employés de maison** : les employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison sont redevables d'une contribution servant au financement de la formation de leurs salariés. Le montant de la contribution est identique à celui de droit commun (0,15 %) mais les modalités de son versement sont spécifiques ;

- **les publics spécifiques** : les entreprises employant un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle doivent participer au financement de leur formation, à hauteur de 2 % assis sur la masse salariale de ces personnes. Par ailleurs, les travailleurs indépendants, membres des professions libérales non salariées, peuvent bénéficier d'un droit à la formation et participent obligatoirement au financement de leur formation grâce à une contribution de 0,15 % assise sur le plafond de la sécurité sociale.

Par voie conventionnelle, un régime spécifique a été mis en place pour la formation des **salariés de l'artisanat** dans les entreprises de moins de dix salariés. Le montant de la contribution est de 0,27 % des salaires payés pendant l'année en cours.

b) Le dispositif proposé

Le présent article propose d'augmenter la contribution globale des petites entreprises à la formation, qui continuera par ailleurs à être obligatoirement mutualisée, c'est-à-dire à prendre la forme de versements à un organisme collecteur.

La contribution des entreprises de moins dix salariés au financement de la formation professionnelle

PARTICIPATION LÉGALE		TAUX ET UTILISATION
ACTUELLEMENT - entreprises assujetties à la taxe d'apprentissage : 0,25 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés * - entreprises non assujetties à la taxe d'apprentissage : 0,15 % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés	Alternance	0,10 % sur la masse salariale brute de l'ensemble des salariés pour les employeurs redevables de la taxe d'apprentissage - versement obligatoire à un organisme agréé au titre de l'alternance
	CIF- CDD	1 % sur la masse salariale brute des salariés en CDD - versement obligatoire à un organisme collecteur agréé au titre du CIF
	Autres actions de formation	0,15 % sur la masse salariale brute de l'ensemble des salariés - versement obligatoire à un OPCA
ARTICLE 18 DU PROJET DE LOI - à l'entrée en vigueur de la loi : 0,4 % * - à compter du 1 ^{er} janvier 2005 : 0,55 %	Contrats et périodes de professionnalisation/DIF	0,15 % sur la masse salariale brute de l'ensemble des salariés - versement obligatoire à un organisme collecteur agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF
	CIF- CDD	Non déterminé
	Autres actions de formation	0,25 % à l'entrée en vigueur de la loi 0,4 % à compter du 1 ^{er} janvier 2005

(1) Les petites entreprises ne contribuent pas au financement des congés formation des salariés en CDI, seulement à celui des salariés en CDD.

(2) Les petites entreprises ne contribuent pas au financement des congés formation des salariés en CDI, seulement à celui des salariés en CDD.

Le **paragraphe I** propose de relever de 0,15 % à **0,40 % le pourcentage minimal dû par les entreprises de moins de dix salariés** au titre du financement de la formation professionnelle, après l'entrée en vigueur du présent projet de loi, puis à **0,55 % à partir du 1^{er} janvier 2005**.

Cette hausse significative de la contribution des petites entreprises, acceptée par leurs représentants dans le cadre des négociations, leur permettra de proposer à leurs salariés une offre de formation équivalente aux grandes entreprises afin de conserver une main-d'œuvre qualifiée.

Le **paragraphe II** prévoit que cette nouvelle contribution de 0,40 % se répartit entre deux versements :

- un versement égal à au moins 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année effectué auprès d'un organisme collecteur agréé au titre des contrats et périodes de professionnalisation ainsi que du DIF. Toutefois, la sous-répartition entre actions de professionnalisation et DIF n'est pas précisée : il appartiendra aux partenaires sociaux des branches concernées de la déterminer en fonction de leurs priorités ;

- un versement complémentaire à concurrence du solde de l'obligation globale à un OPCA soit 0,25 % au 1^{er} janvier 2004 et 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2005. Ce versement aura vocation à financer les prestations dans le cadre du droit commun de la formation, notamment les actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation et la prise en charge de l'allocation formation.

Comme c'est le cas actuellement, ces versements doivent intervenir avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Toutefois, à la différence du droit actuellement en vigueur, ils sont effectués auprès un seul et même OPCA désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un OPCA interprofessionnel.

Le relèvement des contributions au présent article est conforme aux souhaits exprimés par les partenaires sociaux à l'article 25 de l'ANI. Toutefois, les parties signataires avaient été plus précises dans leur accord que ne l'est le présent projet de loi. En effet, tout comme la contribution applicable aux entreprises de dix salariés et plus, elles ont demandé à ce que le produit de l'obligation de 0,15 % serve au financement des priorités de la branche, à savoir non seulement les actions de formation liées à la professionnalisation prévus par le présent article, mais également les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **deux amendements de précision** au paragraphe I du présent article, sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

III - La position de votre commission

Dans un objectif de clarification, votre commission propose, par **un amendement**, d'indiquer, conformément à l'ANI, que la date d'entrée en vigueur du relèvement de la contribution des entreprises est fixée au 1^{er} janvier 2004.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 22

(art. L. 952-2, L. 952-6 et L. 954 du code du travail)

Mesures de coordination financière

Objet : Cet article vise à coordonner certaines dispositions du code du travail avec les dispositions du projet de loi figurant aux articles 18 à 21.

I – Le dispositif proposé

Il existe deux modes de gestion des fonds collectés auprès des entreprises par les OPCA :

- la gestion de droit commun concerne les fonds « alternance »;

- la gestion dans des sections professionnelles particulières, qui concerne les fonds « hors alternance » : en effet, si l'acte de constitution de l'organisme le prévoit, ces fonds peuvent être gérés au sein de sections professionnelles des entreprises de moins de dix salariés et font l'objet d'un suivi particulier.

L'article 21 du présent projet de loi, en modifiant la structure de l'article L. 952-1 du code du travail, a fait disparaître cette règle. **Le paragraphe I** vise donc à la maintenir à l'article L. 952-2.

Toutefois, il ne l'étend pas aux fonds « alternance » (c'est-à-dire à l'avenir, les fonds relatifs aux actions de professionnalisation et au DIF) qui restent gérés selon les règles de droit commun. Il serait, en effet difficile de créer une section particulière pour ces fonds, dans la mesure où de fait, les entreprises de petite taille représentent une part bien plus grande dans l'accueil des stagiaires en alternance que dans le financement de celle-ci : les entreprises de moins de cinquante salariés concluraient plus de 60 % des contrats de qualification, alors qu'elles n'ont fourni, en 2002, qu'un peu plus de 25 % du produit de la collecte.

A l'article L. 951-3, le **paragraphe II** introduit une modification par coordination avec la nouvelle rédaction de l'article L.951-1 relatif aux obligations financières des entreprises de moins de dix salariés. Ainsi, le régime des pénalités applicables aux employeurs qui n'ont pas effectué leur versement légal dans les délais sera élargi à la contribution de 0,40 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et le versement complémentaire de 0,25 % affecté aux autres catégories de formations.

Au **paragraphe III**, la même rectification est apportée, cette fois à l'article L. 952-4 relatif aux obligations déclaratives des employeurs.

Le **paragraphe IV** abroge l'article L. 952-5 relatif au régime des agréments accordés spécifiquement aux organismes collecteurs de la contribution globale de 0,15 % (devenu 0,4 et 0,55 % à l'article 21 du présent projet de loi) des employeurs de moins de dix salariés. Dans la mesure où le régime des agréments de ces organismes est déjà défini à l'article L. 961-12 qui régit l'agrément de l'ensemble des organismes collecteurs, y compris ceux de cette contribution.

Alors qu'ils en avaient été toujours exemptés, les employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison sont redevables, depuis 1996, d'une contribution servant au financement de la formation de leurs salariés : son montant est actuellement de 0,15 %. Toutefois, ils sont exonérés de la contribution « alternance ». En visant le quatrième alinéa de l'article L. 951-1 nouveau, le **paragraphe V** prévoit d'appliquer à ce secteur les nouveaux taux de la contribution « plan de formation », soit 0,25 % en 2004, puis 0,40 % à partir de 2005.

Dans un objectif purement rédactionnel, le **paragraphe VI** adapte le régime de contribution financière des entreprises employant des salariés intermittents du spectacle aux nouvelles dispositions du projet de loi.

II – Les modifications adoptées par l’Assemblée nationale

L’Assemblée nationale a adopté **deux amendements** au présent article, sur proposition de sa commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

- Au paragraphe V, le premier amendement vise à limiter la contribution des employeurs particuliers à 0,15 % des salaires versés au titre du plan de formation. Pour cette catégorie d’employeurs, il instaure également une contribution complémentaire de 0,10 % au titre des actions de professionnalisation après la conclusion d’un accord de branche, et au plus tard le 31 décembre 2006. Enfin, il applique ce même régime aux assistantes maternelles, aux gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes employées à la mise en état et à l’entretien des jardins et aux employés de maison au service d’un exploitant agricole lorsqu’ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l’exploitation agricole.

- Au paragraphe VI, le second amendement opère une rectification de références erronées.

III – La position de votre commission

Votre commission propose, au présent article, un **amendement** rédactionnel.

Votre commission vous propose d’adopter cet article ainsi amendé.

Article 23

(art. L. 961-12 du code du travail)

Agrément des organismes collecteurs

Objet : Cet article vise à adapter le régime des agréments applicable aux organismes paritaires collecteurs agréés.

I - Le dispositif proposé

L’article L. 961-12 définit le régime des agréments applicable aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

En effet, pour pouvoir collecter et rendre libératoires les sommes perçues auprès des entreprises, l'OPCA mentionné dans un accord paritaire doit obtenir un agrément de l'État. L'agrément est accordé, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle après avis de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi¹. La collecte des contributions des entreprises fait l'objet de deux agréments distincts et, en principe, non cumulables : l'agrément pour la collecte des contributions au titre du plan de formation et des formations en alternance et l'agrément pour la collecte des contributions au titre du CIF.

L'État accorde l'agrément en fonction de la capacité financière des organismes collecteurs, notamment de leurs possibilités de prise en charge des dépenses de formation et de leurs coûts de gestion, de leur organisation territoriale et professionnelle ou interprofessionnelle ainsi que de leurs aptitudes à assurer leurs missions compte tenu de leurs moyens.

Dans un objectif de clarification, le **paragraphe I** du présent article vise à supprimer le premier alinéa de l'article L. 961-12 précité. En effet, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 – qui avait institué cet article dans sa rédaction actuelle – était fondé sur le constat que le système de collecte était devenu très complexe, l'émergence de nouveaux dispositifs de formation (comme les contrats d'insertion en alternance) ayant conduit les organismes collecteurs à cumuler les agréments et même à être dispensateurs de formation.

La loi de 1993 a donc prévu l'expiration de tous ces agréments au 31 décembre 1995. Les organismes dont les agréments expiraient et n'étaient pas renouvelés, devaient transférer aux organismes collecteurs nouvellement agréés leur trésorerie disponible ainsi que leurs engagements de financer la formation restant en cours. La transition entre l'ancien et le nouveau dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle continue s'est donc effectuée au cours de l'année 1995.

C'est cette disposition que le paragraphe I propose de supprimer dans la mesure où elle ne se justifie plus depuis huit ans. Elle aura en tout cas permis, en son temps, de rationaliser le réseau de collecte des fonds de la formation professionnelle.

¹ Ce Conseil a été supprimé par le Sénat sur proposition de votre commission, dans le cadre de l'examen en première lecture du projet de loi relatif aux responsabilités locales.

Dispositif de collecte des fonds de la formation professionnelle

Jusqu'en 1995		Collecte 2001
255 organismes de collecte pour 437 agréments		98 organismes pour 111 agréments
96* fonds d'assurance formation (FAF)	Contribution au titre du Plan de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus	41 organismes nationaux de branche 2 organismes nationaux interprofessionnels 24 organismes interprofessionnels régionaux
75 organismes collecteurs agréés (OCA)	Contribution au titre du Plan de formation dans les entreprises de moins de 10 salariés	
199 OMA	Contribution au titre de l'alternance	
67 organismes paritaires de gestion du CIF (OPACIF)	Contribution au titre du CIF	26 fonds pour la gestion du CIF (FONGECIF), 5 Associations pour la gestion des CIF (AGECIF) et 12 organismes de branches par dérogation

* nombre correspondant aux agréments

Source : Les fiches pratiques de la formation continue, Centre Info, 2002.

Le **paragraphe II** tire la conséquence de l'abrogation ainsi effectuée et supprime une référence à l'article 30 de la loi de finances pour 1985, cet article étant d'ailleurs parallèlement abrogé par l'article 32 du présent projet de loi.

Le **paragraphe III** supprime une disposition, qui, pour l'obtention de l'agrément, exonérait d'accord collectif préalable les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle créés avant le 1^{er} janvier 1992 (AGEFOS, IPCO et AGECEF).

Par coordination, le **paragraphe IV** modifie les dispositions applicables aux départements d'outre mer. Ce sont les contributions au titre des contrats et de périodes de professionnalisation, et non plus au titre de l'alternance, qui seront collectées par des organismes exclusivement à compétence interprofessionnelle.

Le **paragraphe V** complète l'article L. 961-12 précité par un nouvel alinéa tendant à préciser le contenu du décret en Conseil d'État appliquant cet article. Il fixera notamment les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les OPCA ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents du groupe national de contrôle ou des services régionaux de contrôle de la formation professionnelle.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **deux amendements** au présent article.

Le premier, proposé par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, est un amendement rédactionnel à la suite du paragraphe IV.

Le second, proposé par M. Francis Vercamer, vise à élargir le champ du décret prévu au V: le décret devra ainsi fixer les modalités de mise en œuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des OPCA, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestation. Sur chacun de ces points, le décret fixe également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle.

III - La position de votre commission

Approuvant les dispositions ainsi énoncées, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*Article 23 bis (nouveau)
(art. L. 910-3 du code du travail)*

Rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle et création de commissions régionales

Objet : Cet article vise à rétablir la commission nationale des comptes de la formation professionnelle et à créer des commissions régionales sur le même modèle.

I - Le dispositif proposé

Le présent article additionnel est issu d'un amendement proposé par M. Jean Ueberschlag, lors de l'examen du projet de loi par l'Assemblée nationale.

Le **paragraphe I** rétablit l'article L. 910-3 du code du travail, abrogé par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale.

La Commission nationale des comptes de la formation professionnelle

Créée par la loi quinquennale du 4 février 1995, cette Commission est placée sous la présidence du ministre chargé de la Formation professionnelle.

Elle a pour mission d'établir tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources de la formation professionnelle initiale et continue, telles qu'elles résultent des dispositions prévues au Code du travail. Ce rapport est rendu public et fait l'objet d'une présentation au Parlement.

La Commission nationale des comptes de la formation professionnelle comprend quarante membres :

- dix représentants de l'État ;
- deux députés, deux sénateurs et un membre du Conseil économique et social ;
- le président du Comité national de coordination des programmes régionaux ;
- cinq autres membres des conseils régionaux désignés par le président de l'Association nationale des élus régionaux ;
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail ;
- cinq représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national ;
- cinq représentants d'organismes publics et privés intéressés à la formation professionnelle ;
- quatre personnes qualifiées en matière de formation professionnelle.

La commission dont l'Assemblée nationale propose le rétablissement ressemble très largement à celle qui a été supprimée en 2002 :

- sa direction : elle est présidée par le ministre chargé de la formation professionnelle ;

- ses missions : elle doit établir tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources de la formation professionnelle initiale et continue. Ce rapport est public et fait l'objet d'une présentation et d'une discussion au Parlement ;

- sa composition et ses modalités de fonctionnement sont confiées à un décret.

Par rapport à l'ancienne structure, la nouvelle commission présente toutefois deux nouveautés :

- ses compétences sont étendues au **contrôle des comptes de la formation**, et non plus limitées à la présentation d'un simple rapport annuel. Toutefois, l'Assemblée nationale ne lui a donné aucun moyen opérationnel (financement, personnel) pour exercer ce contrôle. De plus, rien n'est dit sur

l'articulation des missions de contrôle de cette commission avec les compétences approchantes du groupe national de contrôle, placé sous l'autorité du ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité ;

- le rapport qu'il rend devra faire l'objet d'une discussion et non d'une simple présentation au Parlement. On peut, là encore, s'interroger sur les modalités et la portée de cette discussion.

Les dispositions du **paragraphe II** apportent une réelle nouveauté dans ce dispositif de contrôle national, en créant, dans chaque région, une commission régionale des comptes de la formation professionnelle, placée sous la présidence du président du conseil régional ou de son représentant désigné.

Chaque commission régionale est chargée d'assurer et d'exercer, dans sa région respective, des missions et pouvoirs identiques à ceux exercés par la commission nationale, à laquelle elle fera connaître ses travaux. Sa composition, précisée par décret devra s'inspirer de celle de la commission nationale.

II - La position de votre commission

Aujourd'hui, la formation professionnelle concentre des sommes très importantes - 22 milliards d'euros. Le contrôle de la formation devient donc un impératif de transparence.

Pour autant, votre commission estime que le rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle n'est pas opportun. D'ailleurs, votre commission, qui avait soutenu son abrogation lors de l'examen du projet de loi de modernisation sociale, rappelait que *« cette commission ne s'est réunie qu'une fois en 1997 pour son installation et n'a jamais publié le moindre rapport. Son maintien est donc loin d'être indispensable. Sa suppression permettra, une fois n'est pas coutume, d'alléger le code du travail »*.

Votre commission vous propose la suppression, par amendement, du présent article, par cohérence avec ses positions antérieures mais également parce qu'elle considère que cette commission ne fonctionnera pas mieux si elle est rétablie sous une forme proche de celle qui est à l'origine de son échec. Pour autant, il conviendra d'engager, en concertation avec l'ensemble des partenaires et dans les meilleurs délais, la mise en place d'une architecture plus générale et plus adaptée de coordination et de surveillance des politiques de formation professionnelle.

Votre commission vous propose de supprimer cet article.

Article 24
(art. L. 961-13 du code du travail
et article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986)
Fonds national de mutualisation

Objet : Cet article vise à fusionner les deux fonds de mutualisation de l'alternance et du congé individuel de formation en un fonds national unique.

I - Le dispositif proposé

a) Le système actuellement en vigueur

En 2002, les OPCA ont reçu une collecte totale de plus de 4 milliards d'euros, en augmentation de 6 % par rapport à 2001 :

Activité 2002 des organismes collecteurs paritaires agréés

Sections	Plan <10	Plan >10	CTF	Alternance	CIF-CDI	CIF-CDD
OPCA concernés	65	67	27	68	43	
Collecte en 2002	223 millions € (+21 %)	1.785 millions € (+5 %)	170 millions € (+6 %)	1.242 millions € (+6 %)	456 millions € (+4 %)	150 millions € (+5 %)
Nombre d'entreprises versantes	1.104.482	176.903	87.434	891.021	215.782	475.332
Contribution moyenne par entreprise	196 €	9.722 €	1.879 €	1.365€	2.027€	291 €
Nombre d'actions de formations financées	237.256 (3 %)	1.038.026 (+3 %)	54.373 (+1 %)	CQ : 133.529 CA : 46.744 CO : 6.376 Soit 186.649 (-8 %)	29.840 (+14 %)	7.449 (+7 %)
Nombre de stagiaires correspondants	319.513	1.879.717	319.513	186.649	29.840	7.449
Prise en charge moyenne par OPCA	891 €	1.524 €	2.759 €	CQ : 7.203 € CA : 1.759€ CO : 1.569€	20.738 €	20.116 €

Source : ministère des Affaires sociales, du travail et de la solidarité

Afin d'assurer la cohérence des règles conventionnelles en vigueur en matière de formation professionnelle et garantir un contrôle du fonctionnement du dispositif, les partenaires sociaux ont créé des structures de régulation au niveau national. C'est ainsi que des instances paritaires de gestion ont été constituées par les partenaires sociaux eux-mêmes pour gérer le système de financement de la formation professionnelle par les entreprises : l'Association de gestion des fonds en alternance (AGEFAL) et le comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF).

Le COPACIF, fonds national, a vocation à veiller au bon fonctionnement de la gestion paritaire du CIF par la gestion des excédents financiers des organismes paritaires agréés gérant le CIF. Il reçoit également les excédents financiers du capital temps de formation (abrogé à l'article 8 du présent projet de loi).

En 2002, ses produits se sont élevés à 171,3 millions d'euros.

Produits du COPACIF en 2002

En euros

Disponibilités excédentaires CIF 2002	68,2 millions
Disponibilités excédentaires CTF 2002	6,3 millions
Produits financiers	96,8 millions

Source : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

L'AGEFAL, association loi 1901, est le gestionnaire d'un compte unique auprès duquel les organismes collecteurs de la contribution « alternance » déposent leur trésorerie, afin de leur permettre de bénéficier, le cas échéant, d'avances de trésorerie et de transferts de disponibilités.

Par ailleurs, actuellement, certains OPCA à compétence nationale et professionnelle versent aux OPCA à compétence interprofessionnelle 35 % du montant de leur collecte « alternance ». C'est un mécanisme de péréquation interne issu du IV *bis* de l'article 30 de la loi de finances pour 1985. Si ce reversement n'est pas effectué, le solde dû à ce titre est versé à l'AGEFAL.

En 2002, les produits de l'AGEFAL se sont élevés à 173,9 millions d'euros.

Produits de l'AGEFAL en 2002

En euros

35 %	68,2 millions
Trésor public	6,3 millions
Excédents 2002	96,8 millions
Produits financiers	2,4 millions

Source : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Au total, ces deux instances de régulation nationale se présentent comme suit :

Les instances nationales de gestion de la formation professionnelle

	AGEFAL	COPACIF
Création	9 janvier 1987	21 septembre 1982
Composition	- gestion par un conseil d'administration composé d'un collège de salariés et d'un collège d'employeurs comprenant le même nombre de représentants et qui désigne un bureau paritaire- réunion trois fois par an - présidence alternative, tous les deux ans, par un représentant des salariés et par un représentant du collège patronal	gestion par un conseil d'administration composé pour moitié des représentants des employeurs (MEDEF, UPA, CGPME) et des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national (CGT, FO, CFTC, CFE-CGC, CFDT)
Champ d'application	Organismes paritaires agréés au titre de l'alternance	organismes paritaires agréés au titre du CIF
Missions	- gérer les sommes reçues des entreprises, des OPCA ou de l'État - attribuer aux OPCA les sommes qu'elle reçoit, sous forme d'avances de trésorerie ou de subventions - prendre toutes mesures pour assurer le fonctionnement de l'association	- gérer les excédents financiers des organismes paritaires gérant le CIF et les réaffecter les excédents reçus vers les OPACIF déficitaires - examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande de CIF - conclure avec l'État des accords-cadres de participation au financement au CIF
Ressources	- les disponibilités excédentaires des OPCA agréés au titre de l'alternance - les sommes versées au Trésor public par les entreprises à défaut de versement à un OPCA agréé au titre de l'alternance - la part des 35 % de la contribution « l'alternance » des entreprises non reversée par les OPCA des branches aux OPCA interprofessionnels - les cotisations des membres et les subventions éventuelles et les intérêts issus des placements financiers	- gestion du fonds national de péréquation des contributions « CIF », comprenant les excédents financiers dont peuvent disposer les OPACIF. - habilitation à consentir des avances de trésorerie aux OPACIF en difficulté
Contrôle	- le commissaire du Gouvernement pour le contrôle de gestion - compte rendu d'activité annuel - commission paritaire de contrôle de la régularité des opérations financières et contrôle administratif et financier	- commissaire du Gouvernement pour le contrôle de gestion - compte rendu d'activité annuel et bilan du fonctionnement des organismes paritaires chargés de la gestion du CIF

Toutefois, ce dispositif est considéré comme inefficace et, de ce fait, incapable de garantir une transparence et un équilibre financier suffisants.

b) Le dispositif proposé

Afin d'optimiser l'usage des fonds mutualisés de la formation professionnelle, il est envisagé au présent article de fusionner les deux organismes existants de mutualisation au second degré, l'AGEFAL et le COPACIF. Ce nouveau fonds unique aura vocation à collecter auprès des organismes paritaires collecteurs agréés des versements compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions reçues des employeurs. Il devrait ainsi disposer de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

Le **paragraphe I** met en place le fonds national unique de mutualisation. Sa forme juridique sera la même que celle de l'AGEFAL et du COPACIF, c'est-à-dire celle d'une association loi 1901. Ensuite, les grands principes de transparence, qui régissent jusqu'à présent l'AGEFAL et le COPACIF, ne sont pas modifiés et lui seront appliqués :

- ainsi, le fonds sera géré paritairement par les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CGT, CFTC, FO et CGC) et des employeurs (UPA, MEDEF, CG-PME);

- il devra obtenir l'agrément du ministre chargé de la formation professionnelle ;

- un commissaire du Gouvernement sera désigné par le ministre chargé de la formation professionnelle auprès du fonds.

En proposant une fusion de l'AGEFAL et du COPACIF, le Gouvernement a fait le choix de la simplification. A l'article 26 de l'ANI relatif à « *l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation* », les partenaires sociaux avaient préconisé « *une mutualisation pérenne entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part* », dispositif sensiblement plus complexe que la création d'un unique fonds de péréquation.

D'autre part, le paragraphe I définit les missions et l'origine des ressources du fonds national.

En ce qui concerne ses missions (**1°**), le fonds national sera habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du CIF et au financement des contrats ou périodes de professionnalisation et du DIF.

En outre (**2°**), les sommes recueillies par le fonds national peuvent non seulement être affectées aux OPCA mais également aux études et aux actions de promotion. Aujourd'hui, l'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 permet à l'AGEFAL d'affecter une partie de ses fonds

aux actions de promotion (en 2002, le montant consacré à ces opérations s'est élevé à 1,5 million d'euros).

En ce qui concerne les ressources du fonds national (3°), elles sont modifiées. Actuellement, l'article L. 961-13 fait du COPACIF l'organisme mutualisateur non seulement des OPCA « CIF » mais aussi des OPCA « capital-temps de formation » (soit 164 millions d'euros en 2002). Compte tenu de la suppression du capital temps de formation, cette mention peut disparaître.

En revanche, le fonds national tirera ses moyens financiers de trois ressources :

- les disponibilités déposées par les OPCA ;

- les versements de la part des entreprises des sommes que celles-ci doivent verser au Trésor public, lorsqu'elles n'ont pas épuisé leur obligation financière par le financement d'actions de formation ;

- dans un objectif de solidarité financière entre les différents dispositifs de formation, le reversement au fonds unique de 5 % à 10 % de la part des organismes collecteurs agréés, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du DIF, du montant des contributions qu'ils ont reçu des employeurs. Les modalités de ce reversement seront définies par décret en Conseil d'État.

Enfin, l'ANI comporte des dispositions précises relatives à l'encadrement et au contrôle des OPCA par le fonds de mutualisation de second degré : celui-ci devrait subordonner ses versements aux OPCA à leur respect du champ conventionnel et des tarifs de prise en charge.

De plus, il autorise les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF à avoir recours, le cas échéant, à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer des audits financiers auprès des OPCA.

Dans cet esprit, les partenaires sociaux ont demandé aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires d'un accord constitutif des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action sur trois ans qui permette d'ajuster le coût moyen de prise en charge des organismes collecteurs, de développer l'information des entreprises sur les dispositifs existants et d'améliorer la productivité de leurs activités administratives.

Le **paragraphe II** abroge l'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 qui constituait la base légale de l'AGEFAL. Etant donné que l'AGEFAL a été absorbée dans un fonds national unique au même temps que le COPACIF, les dispositions de la loi de finances n'ont plus de raison d'être.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **cinq amendements** au présent article, dont quatre a proposés par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales :

- le premier introduit une modification au 2° pour instituer un contrôle du nouveau fonds unique de mutualisation sur les organismes collecteurs, conformément aux vœux exprimés par les partenaires sociaux à l'article 26 de l'ANI. Par ailleurs, il étend au fonds national le principe de transparence retenu pour les OPCA ;

- les trois autres sont des amendements de clarification ;

- le dernier, présenté par M. Jean Ueberschlag, précise que le fonds national recueille les comptes des organismes collecteurs et les transmet chaque année, ainsi que ses comptes propres, à la commission nationale de contrôle des comptes de la formation professionnelle, créée par l'article 23 *bis*.

III - La position de votre commission

Dans ses avis budgétaires précédents, votre commission a eu l'occasion de regretter maintes fois l'inefficacité du système de mutualisation de la formation professionnelle. Elle l'attribuait alors à trois facteurs : l'affaiblissement de la mutualisation, l'insuffisance de la péréquation financière entre collecteurs et les prélèvements financiers successifs opérés par l'État entre 1996 et 2001.

Ce constat avait amené votre commission à proposer la mutualisation des fonds de l'AGEFAL et du COPACIF, pour en faire de véritables fonds nationaux de péréquation, en raison de la « porosité » évidente entre les différents types de participations.

Votre commission ne peut, par conséquent, que se féliciter d'avoir été enfin entendue et vous propose d'adopter cet article sous réserve d'un amendement de coordination avec la suppression de l'article 23 bis.

Article 25

Affectation des ressources de la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers à l'embauche et à la formation professionnelle de dockers

Objet : Cet article vise à permettre à la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers d'affecter une partie de ses ressources au financement du plan d'embauche et de formation professionnelle des dockers.

I - Le dispositif proposé

La caisse nationale de garantie des ouvriers dockers (CAINAGOD) a été créée par la loi n° 92-496 du 9 juin 1992. Jouissant de la personnalité morale, elle a, au terme de l'article L. 521-4 du code des ports maritimes, pour mission essentielle de garantir les revenus des dockers intermittents, en cas de non emploi.

Pour couvrir ce risque, elle dispose de ressources financières provenant essentiellement des cotisations des entreprises de manutention portuaire. Elle les redistribue aux intermittents sous forme d'indemnités de garantie par vacation chômée (soit 17,58 euros) et aux personnes radiées, en application de règles de contingentement des effectifs une indemnité compensatrice, qui s'assimile à une indemnité de licenciement.

En application de la loi n° 92-496 du 9 juin 1992, une importante réforme de la manutention portuaire a conduit au rapprochement du statut des ouvriers dockers à celui des dockers de droit commun. Cette réforme a coïncidé avec un renouvellement important de la profession (départs naturels, pré-retraites), de telle sorte que le nombre de dockers en activité sur les ports maritimes français a été réduit de presque de moitié, pour s'établir à 4.250 aujourd'hui. Parallèlement, les embauches qui ont été réalisées concernent surtout des dockers non issus de l'intermittence. Les besoins de formation ont donc été importants.

La caisse nationale de garantie des ouvriers dockers

La loi n° 92-496 du 9 juin 1992 a institué une «caisse nationale de garantie des ouvriers dockers», jouissant de la personnalité morale, qui comprend en nombre égal :

- des représentants de l'État, dont le président ;
- des représentants des employeurs ;
- des représentants des ouvriers dockers professionnels intermittents.

Les représentants des deux dernières catégories sont désignés par arrêté ministériel pris sur proposition des organisations professionnelles et syndicales nationales les plus représentatives.

Ses **attributions** sont les suivantes :

a) tenir registre, par bureau central de la main-d'œuvre , des ouvriers dockers professionnels intermittents et de ceux des ouvriers dockers professionnels mensualisés qui sont habilités à conserver leur carte professionnelle en application du II de l'article L. 511-2 ;

b) tenir à jour la liste, par bureau central de la main-d'œuvre , des employeurs utilisant la main-d'œuvre des dockers professionnels intermittents ;

c) assurer le recouvrement de la contribution prévue à l'article L. 521-6 ;

d) assurer, par l'intermédiaire des bureaux centraux de la main-d'œuvre , des caisses de congés payés ou de tout autre organisme local prévu, le cas échéant, par les conventions ou accords collectifs de travail en vigueur, le paiement dans chaque bureau central de la main-d'œuvre de l'indemnité de garantie aux ouvriers dockers professionnels intermittents, ainsi que le paiement de l'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 521-8 ;

e) gérer les fonds disponibles et proposer toutes mesures devant permettre d'assurer l'équilibre financier.

Elle dispose des **ressources** suivantes :

1° produit de la contribution imposée à tous les employeurs de main-d'œuvre dans les ports, en pourcentage des rémunérations totales brutes payées aux dockers professionnels intermittents et aux dockers occasionnels ;

2° produit de la gestion des biens constituant le fonds de réserve ;

3° produits des emprunts autorisés ;

4° dons et legs.

Le **taux de la cotisation imposé aux employeurs** est fixé, pour chaque bureau central de la main-d'œuvre, par arrêté interministériel pris après avis du conseil d'administration de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers. Il est déterminé de façon à assurer l'équilibre financier annuel du compte ouvert par la caisse pour chaque bureau central de la main-d'œuvre. Ce compte comporte en dépenses les indemnités prévues à l'article L. 521-7 et versées aux ouvriers dockers professionnels intermittents relevant de ce bureau, les charges propres dudit bureau, et une quote-part des dépenses générales de la caisse. Il comporte en recettes le produit de la contribution mentionnée au 1° ci-dessus dont l'assiette est constituée par les rémunérations payées aux dockers professionnels intermittents et aux dockers occasionnels relevant du bureau concerné, ainsi que la subvention éventuellement versée en application de l'alinéa suivant.

Jusqu'au 31 décembre 1993, le **conseil d'administration** de la Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers peut, à titre exceptionnel, attribuer des subventions d'équilibre à certains comptes mentionnés à l'alinéa précédent. Ces subventions, imputées sur les dépenses générales de la caisse, sont réservées à des bureaux centraux de la main-d'œuvre dans lesquels les charges résultant de l'application de l'article L. 521-8 sont particulièrement élevées.

Ces ressources servent à financer les **dépenses** suivantes :

1° dépenses de fonctionnement de l'organisation centrale et des bureaux centraux de la main-d'œuvre ;

2° paiement de l'indemnité de garantie aux ouvriers dockers professionnels intermittents ;

3° paiement de l'indemnité compensatrice aux dockers professionnels intermittents, prévue à l'article L. 521-8.

Article L.521-4 du code des ports maritimes

Le présent article vise donc à habilitier la CAINAGOD à utiliser une partie de son fonds de réserve pour contribuer à l'embauche et à la formation professionnelle des ouvriers dockers à partir des nouvelles disponibilités financières créées. Dans la mesure où cette disponibilité financière sera ponctuelle, le présent article ne codifie pas cette disposition dans le code des ports maritimes. Cette autorisation aura un effet rétroactif puisque l'habilitation sera effective « à partir du 1^{er} janvier 2000 ». Elle permettra de dégager 4,5 millions d'euros en faveur de l'emploi et de la formation. Cette disposition n'aura toutefois pas pour effet de donner une base légale à une subvention préalablement effectuée.

En tout cas, le présent article n'a pas inspiré par les parties signataires de l'ANI. Il faut plutôt se référer à l'accord conclu entre les partenaires sociaux représentés au sein de la CAINAGOD, l'Union nationale des industries de la manutention (UNIM) et la Fédération nationale des ports et des docks (FNDP-CGT).

Un décret déterminera les modalités d'utilisation de ce fonds de réserve.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas apporté de modification au présent article.

III - La position de votre commission

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE VIII

-

La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle

Article 26

(art. L. 941 nouveau du code du travail)

Informations statistiques

Objet : Cet article vise à permettre une remontée vers l'État de l'information détenue par les organismes collecteurs, par la mise en place d'un dispositif d'informations opérationnel.

I - Le dispositif proposé

L'article R. 964-19 du code du travail dispose que, chaque année, les organismes collecteurs transmettent au ministre chargé de la formation professionnelle ou au préfet de région, lorsque l'agrément est régional, un état comportant les renseignements statistiques et financiers relatif à son activité. Ce document permet de suivre le fonctionnement de l'organisme et d'apprécier l'emploi des fonds collectés. Lors de sa transmission, ce document est accompagné des bilans et des comptes, ainsi que d'une note présentant les principales orientations de l'organisme. Ces documents font l'objet d'une délibération du conseil d'administration de l'organisme préalablement à leur transmission.

Les organismes collecteurs agréés devront transmettre à l'État¹ une série d'informations. Si les modalités de cette transmission seront fixées par décret en Conseil d'État, la nature des informations est précisée au présent article :

- les données physiques et comptables relatives aux actions que les organismes collecteurs contribuent à financer ;

- les données agrégées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;

¹ Ce devrait être à la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), placée sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle, que seront adressées les informations.

- les informations relatives aux bénéficiaires des actions menées et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.

Un régime de sanction est organisé au présent article à l'encontre des organismes collecteurs qui refuseraient ou négligeraient d'établir et de transmettre ces informations : la mise en demeure de l'organisme par le « *représentant de l'État* ». Cette mise en demeure se traduit concrètement par des relances téléphoniques ou épistolaires, comme cela est le cas aujourd'hui pour d'autres transmissions de nature statistique. Si aucune des procédures de relance n'aboutit et dans les cas les plus dommageables pour la statistique publique, le « *représentant de l'État* » pourrait engager un contentieux dont se chargerait le service compétent de la Direction de l'administration générale et de la modernisation des services (DEGEMO).

L'État devra mettre ces informations ainsi collectées à la disposition des syndicats professionnels et en assurer la publication.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **trois amendements** au présent article.

Présenté par la commission des Affaires, culturelles, familiales et sociales, le premier étend l'obligation de transmission de données statistiques au nouveau fonds issu de la fusion de l'AGEFAL et du COPACIF.

Présenté par M. Bernard Depierre, le deuxième tend à préciser que les données fournies à l'État par les OPCA (et le fonds national) doivent intégrer des statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires des actions de formation.

Présenté par M. Christian Paul, le troisième vise à améliorer le système d'information prévu au présent article en permettant à l'État de mettre à disposition les informations transmises par les OPCA au Parlement, au Conseil supérieur du reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.

III - La position de votre commission

Partageant ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article additionnel après l'article 26
**Nouveau cas d'annulation de la déclaration d'activité
des organismes de formation**

Objet : Cet article additionnel, proposé par votre commission, tend à créer un nouveau cas d'annulation de la déclaration d'activité des organismes de formation, lorsque ceux-ci ont enfreint les règles applicables en matière de conventions de formation.

Votre commission a souhaité introduire, par voie d'amendement, un article additionnel après l'article 26, afin de renforcer le contrôle de l'activité des organismes de formation.

En effet, le marché de l'offre de formation compte plus de 67.000 organismes, dont seulement 7.500 à 8.000 exercent, à titre principal, une activité de formation. Il importe de renforcer le contrôle exercé afin de limiter les éventuelles infractions des règles de droit et de garantir ainsi la qualité des formations délivrées.

Les règles applicables à l'activité des dispensateurs de formation leur imposent plusieurs formalités envers l'administration. Parmi celles-ci figure la **déclaration d'activité**.

En effet, issu de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale, l'article L. 920-4 du code du travail prévoit que pour avoir le droit d'exercer, les personnes physiques et morales qui réalisent des prestations de formation professionnelle doivent déposer auprès de l'autorité administrative de l'État chargée de la formation professionnelle une déclaration d'activité. Il est également prévu que l'administration annule l'enregistrement de la déclaration d'activité, lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions de formation mentionnées à l'article L. 900-2.

C'est sur ce second point que porte l'amendement de votre commission : il s'agit d'autoriser les services de contrôle de la formation professionnelle à **retirer la déclaration d'activité aux organismes qui n'auraient pas non plus respecté les règles de comptabilité et d'information** édictées :

- à l'article L. 920-1 relatif aux modalités de conclusion et d'application des conventions de formation établies entre l'organisme et un co-contractant (entreprises, associations, établissements privés, organisations professionnelles, collectivités locales...);

- et à l'article L. 920-13 du code du travail relatif aux modalités de conclusion et d'application des contrats de formation professionnelle conclus avec des personnes physiques.

Le retrait est possible après une mise en demeure pour régularisation, les délais de régularisation étant fixés par décret.

Votre commission vous demande d'adopter cet article additionnel dans la rédaction qu'elle vous soumet.

Article 27

(art. L. 991-1, L. 991-4, L. 991-8 et L. 993-3 du code du travail)

Contrôle de la formation professionnelle

Objet : Cet article vise à adapter le dispositif de contrôle de la formation professionnelle.

I - Le dispositif proposé

Actuellement, l'article L. 991-1 du code du travail dispose que l'État exerce un contrôle administratif et financier sur :

- l'utilisation par les employeurs de leur participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- les activités menées par les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle, les organismes de formation et leurs sous-traitants, les organismes chargés des bilans de compétences et les organismes accompagnant les candidats dans leur demande de validation des acquis de l'expérience ;

- les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au financement desquelles l'État concourt.

Le **paragraphe I** étend le champ du contrôle administratif et financier exercé par l'État aux actions de formation prévues à l'article L. 900-2 et L. 900-3 du code du travail et financées par l'État, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue.

S'agissant plus particulièrement du contrôle de l'État sur les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, le **paragraphe II**

supprime le contrôle exercé sur les activités de conseil menées dans le cadre des contrats d'orientation dans la mesure où ceux-ci sont remplacés par les contrats de professionnalisation. Il semble opportun de prévoir un contrôle de même nature sur les activités d'accompagnement effectuées dans le cadre des nouvelles actions de professionnalisation.

Le **paragraphe III** clarifie le champ d'intervention des inspecteurs et des contrôleurs de la formation professionnelle commissionnés. Il confirme donc que le champ du contrôle portera sur les catégories d'employeurs suivantes :

- les employeurs mettant en œuvre le congé individuel de formation pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée (*article L. 931-20*) ;
- les employeurs de moins de dix salariés (*chapitre I du titre V du livre IX*) et de plus de dix salariés (*chapitre II du titre V du livre IX*) ;
- les employeurs occupant des salariés intermittents du spectacle (*chapitre IV du titre V du livre IX*).

Le **paragraphe IV** renforce l'obligation imposée aux employeurs de rendre compte de leurs activités. Actuellement, l'article L. 991-4 les oblige seulement à «justifier des dépenses exposées dans le cadre des conventions conclues avec l'État, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières». Désormais, ils devront «justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'État, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut, l'action est réputée ne pas être exécutée ».

Le **paragraphe V** précise la procédure d'information des financeurs de la formation professionnelle sur les résultats des actes contrôlés. Ainsi, l'article L. 991-8, actuellement en vigueur, dispose que l'autorité administrative doit transmettre les résultats du contrôle à l'État et aux collectivités locales qui ont participé au financement d'actions de formation. Désormais, cette obligation d'information sera limitée aux résultats issus des contrôles ayant révélé l'inexécution d'actions financées par l'État et les collectivités locales. En revanche, la transmission des résultats sera étendue aux organismes collecteurs des fonds de la formation continue. Enfin, cette obligation d'information devra intervenir à l'issue de la phase contradictoire de la procédure de contrôle, c'est-à-dire avant que les sanctions administratives ne soient prononcées, ce qui permettra d'accélérer la procédure d'information.

L'article L. 993-3 actuellement en vigueur organise le régime des sanctions pénales en prévoyant que tout employeur, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou non salariée, ou tout responsable d'un

organisme de formation, qui par ses agissements frauduleux, n'aura pas respecté ses obligations financières au titre de la formation professionnelle pourra être sanctionné d'une peine d'emprisonnement et/ou d'une amende.

Le **paragraphe VI** étend ces sanctions aux chefs d'exploitation et d'entreprises agricoles, visés par l'article L. 953-3 et aux travailleurs indépendants de la pêche maritime, visés par l'article L. 953-4. En outre, il supprime la référence à l'article 30 de la loi de finances pour 1985, qui est abrogé par l'article 32 du présent projet de loi.

Le **paragraphe VII** rectifie certaines références citées à l'article L. 993-3 relatif au régime de sanctions pénales applicables aux organismes collecteurs.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **deux amendements** au présent article, sur proposition de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

L'un tend à étendre les sanctions pénales pour fraude applicables aux entreprises aux employeurs des salariés sous contrat à durée déterminée et d'intérim du spectacle

L'autre tend à étendre les sanctions pénales pour fraude applicables aux organismes collecteurs au nouveau fonds unique de mutualisation.

III - La position de votre commission

Par coordination avec le paragraphe II du présent article, votre commission proposera **deux amendements** :

- le premier est de nature rédactionnelle ;

- le second vise à obliger les organismes de formation à transmettre aux contrôleurs de la formation professionnelle, lorsqu'ils le demandent, les renseignements qu'ils détiennent.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

CHAPITRE IX

-

L'apprentissage

Article 28

(art. L. 117-3 du code du travail)

Dérogations à la limite d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage

Objet : Cet article vise à introduire deux nouveaux cas de dérogation à la limite d'âge de conclusion d'un contrat d'apprentissage.

I – Le dispositif proposé

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui relève de la formation initiale. Les dispositions qui le concernent figurent au livre I du code du travail. Il a pour but de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale théorique et pratique d'une durée comprise entre un et trois ans en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre homologué par l'Education nationale. En 2002, il y avait environ 364.000 apprentis auxquels s'ajoutent les 9.000 élèves en classes de préapprentissage.

L'article L. 117-3 du code du travail dispose que le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans, au début de l'apprentissage. Le présent article vise à **créer des dérogations à cette limite d'âge pour des personnes de plus de 25 ans dans deux cas :**

- lorsque le contrat proposé fait suite fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;

- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une incapacité physique et temporaire de celui-ci.

Ce n'est pas la première dérogation liée à l'âge qui est ainsi introduite dans le droit relatif à l'apprentissage. Ainsi, la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 a porté à 30 ans l'âge limite pour l'apprentissage maritime dans les départements d'outre mer. De même, le contrat d'apprentissage peut être ouvert aux personnes de 26 ans révolus au début de leur apprentissage, auxquelles la qualité d'handicapé est reconnue.

Cette disposition n'a pas pour objet de permettre aux jeunes d'entrer en apprentissage pour la première fois après 25 ans mais de favoriser la poursuite d'un apprentissage amorcée après cet âge, soit pour acquérir un diplôme plus élevé soit pour conclure un nouveau contrat après une interruption accidentelle.

Cette dérogation s'inspire des recommandations formulées par le Livre blanc publié par M. Renaud Dutreil, secrétaire d'État aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat, aux professions libérales et à la consommation : *« Moderniser l'apprentissage : propositions pour former plus et mieux »* :

« Actuellement, nul ne peut signer un contrat d'apprentissage si, à la date de signature du contrat, il est âgé de plus de 25 ans.

« Cette rigidité constitue un frein au développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et empêche des jeunes s'étant fourvoyés dans des formations dans débouché pour eux, de se tourner vers l'apprentissage pour y suivre un parcours long (plusieurs contrats successifs).

« Par ailleurs, cette restriction absolue apparaît comme une anomalie dans la mesure où la formation initiale, dont relève l'apprentissage, ne connaît pas de limite d'âge.

« Enfin, dans l'optique de la possibilité donnée à l'employeur d'ouvrir une période d'apprentissage dans un CDI (voir article 29 du projet de loi), la limite d'âge de 25 ans semble extrêmement restrictive ».

Toutefois, ces dérogations sont doublement encadrées :

- d'une part, elles doivent être accordées par *« l'autorité administrative chargée de l'enregistrement du contrat »*. Aux termes de l'article L. 117-14 non modifié par le présent projet de loi, il peut s'agir de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole, de la subdivision d'inspection du travail des transports ;

- d'autre part, un décret fixera les conditions d'obtention de ces dérogations ainsi que le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage doit être souscrit après l'expiration du contrat précédent.

II – Les modifications adoptées par l’Assemblée nationale

L’Assemblée nationale a adopté **deux amendements** sur proposition de la commission de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

Le premier vise à simplifier les formalités administratives d’enregistrement et de contrôle du contrat d’apprentissage dérogatoire institué au présent article. Estimant qu’il n’était pas nécessaire de prévoir une procédure administrative spécifique, l’Assemblée nationale préconise d’appliquer le droit commun à la procédure d’enregistrement des contrats conclus à titre dérogatoire.

Le second est un amendement rédactionnel de conséquence.

III – La position de votre commission

Votre commission propose **un amendement** au présent article tendant à créer un nouveau cas de dérogation par l’âge en faveur des travailleurs handicapés de moins de trente ans dont le handicap peut nécessiter un apprentissage plus long.

Votre commission vous propose d’adopter cet article ainsi amendé.

Article 29

(art. L. 115-3 nouveau du code du travail)

Suspension du contrat de travail pour cause d’apprentissage

Objet : Cet article vise à autoriser la suspension d’un contrat de travail à durée indéterminée en vue de la conclusion d’un contrat d’apprentissage.

I - Le dispositif proposé

Le dispositif du présent article s’inspire du Livre blanc précité de M. Renaud Dutreil. Celui-ci propose de donner aux entreprises la possibilité d’ouvrir une période d’apprentissage au sein d’un contrat à durée indéterminée. Cette mesure est ainsi justifiée :

« L’accord national interprofessionnel sur la formation tout au long de la vie prévoit d’ouvrir une période de professionnalisation à l’intérieur d’un CDI.

« Or, la reconversion profonde de certains salariés ou la préparation de futurs créateurs-repreneurs en poste dans une entreprise pourrait tout à fait justifier une formation de type apprentissage dans laquelle les contraintes de formation sont plus importantes que celles du futur contrat de professionnalisation.

« Il est donc proposé d'offrir la possibilité d'ouvrir une période d'apprentissage au sein d'un CDI.

« Le public visé serait celui des populations entrées en contrat jeune avec de faibles niveaux de formation ou des salariés voulant obtenir, par la voie diplômante, une nouvelle qualification éloignée de leurs compétences exercées.

« Cette possibilité s'avérerait importante pour les entreprises dont la branche n'aurait pas étendu le quota d'heures de formation fixée par défaut à 15 % du temps de travail pour le contrat de professionnalisation. »

Le présent article propose donc de créer un article L. 115-3 dans le code du travail disposant que **le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.** La durée de la suspension est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Ce dispositif a vocation à aider les jeunes à faible qualification entrés très tôt dans la vie active à accéder à des formations diplômantes.

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié est titulaire d'un contrat d'apprentissage et bénéficie à ce titre de la même couverture sociale et des mêmes droits à congés que l'ensemble des salariés de l'entreprise. Toutefois, sa rémunération n'est pas maintenue. Le maintien de la rémunération limiterait fortement la portée de ce nouveau dispositif, étant peu probable que l'employeur y consente si le salarié est absent de l'entreprise.

En tout état de cause, à l'issue du contrat d'apprentissage, le jeune qu'il ait ou non acquis un diplôme ou un titre professionnel, retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent. Le contrat peut même être prorogé, par avenant, pour une durée d'un an au plus (article L. 117-9 du code du travail).

Néanmoins, toutes ces précisions, confirmées par le Gouvernement, n'ont pas été introduites dans le présent article.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a adopté aucun amendement au présent article.

III - La position de votre commission

L'Assemblée nationale a rejeté, sur un avis défavorable du Gouvernement, un amendement tendant à supprimer le présent article pour les motifs suivants :

- la possibilité d'introduire un contrat d'apprentissage à l'intérieur d'un contrat de travail risque de « *brouiller complètement les limites entre la formation initiale et la formation continue* » ;

- d'autre part, « *si la suspension du contrat de travail est un cas de figure bien connu du droit du travail, la conclusion, entre les deux mêmes parties qui ont suspendu ce contrat, d'un autre contrat de travail parallèle, en l'espèce un contrat d'apprentissage, constitue pour le moins une curiosité juridique* » ;

- enfin, « *les conséquences de la suspension du contrat de travail ne sont que très sommairement définies dans cet article, ce qui pose la question des garanties apportées au salarié. Ainsi, le présent article laisse de côté l'hypothèse où l'apprenti, sans commettre de faute vis-à-vis de l'employeur, échouerait au cours de la formation et souhaiterait anticiper son retour dans son statut antérieur de salarié de droit commun. Pour le reste, aucune des garanties habituellement apportées dans les différents cas de suspension du contrat de travail n'est ici présente : conservation du salaire ou du moins garantie de le retrouver à la fin de la période de suspension ; conservation des avantages liés à l'ancienneté, voire prise en compte à ce titre de la période de suspension ; obligation pour l'employeur de garantir en fin de suspension un emploi au moins équivalent à celui antérieur à la période d'apprentissage (on se place dans l'hypothèse où le salarié aurait échoué)...* »

Votre commission considère ce dispositif pertinent pour les jeunes rentrés très tôt dans la vie active. C'est la raison pour laquelle, s'en remettant aux engagements du Gouvernement, elle estime que les dispositions du présent article ne pourront avoir qu'un impact positif sur la qualification des jeunes actifs.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 30

(art. L. 117-bis-3 et L. 212-13 du code du travail)

**Durée quotidienne de travail applicable
aux apprentis âgés de moins de 18 ans**

Objet : Cet article vise à relever de sept à huit heures la durée légale quotidienne de travail des apprentis de moins de dix huit ans.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 117-bis-3 du code du travail dispose que les apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant sept heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

Le **paragraphe I**, modifiant l'article L. 117-bis-3 du code du travail, propose de **relever de sept à huit heures la durée quotidienne de travail des apprentis de moins de dix huit ans**. Il est ainsi procédé au retour du droit antérieur à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 relative à la modernisation sociale.

Le **paragraphe II**, modifiant l'article L. 212-13 du code du travail propose **la même disposition pour les jeunes travailleurs de moins de dix huit ans bénéficiant de stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité**.

Cette réglementation demeure respectueuse de la directive européenne 94/33 du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail et transposée par l'ordonnance n° 2001-174 du 22 février 2001 qui a instauré le principe d'une durée quotidienne de travail de huit heures par jour et quarante heures par semaine, les dérogations étant fortement encadrées.

Elle s'inspire également de la recommandation du Livre blanc de l'apprentissage de M. Renaud Dutreil, selon lequel la durée légale de travail appliquée aux jeunes, en raison de son caractère strict, « *est extrêmement contraignante pour nombre de professions, notamment, celles comme les métiers du bâtiment, où le travail ne s'effectue pas au sein de l'entreprise. Cette contrainte suffit parfois à elle seule à décourager un chef d'entreprise de prendre un jeune en apprentissage. De plus, cette règle apparaît plus stricte que celle imposée par la directive européenne relative à la protection des jeunes au travail* ».

Ainsi, le relèvement de la durée maximale quotidienne de travail « *permettra, tout en conservant la limite de la durée hebdomadaire à 35 heures d'introduire de la souplesse dans la gestion des heures travaillées par les jeunes, dans les métiers qui le nécessitent* ».

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté le présent article sans modification.

III - La position de votre commission

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 31

(art. L. 117-13 du code du travail)

Délai de conclusion des contrats d'apprentissage

Objet : Cet article vise à porter de deux à trois mois la période après la rentrée scolaire durant laquelle les contrats d'apprentissage pourront être conclus de droit.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 117-13 du code du travail actuellement en vigueur dispose que le contrat d'apprentissage fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation, cette date, ne peut être antérieure de plus de trois mois ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti.

En pratique, cela signifie que la période de signature des contrats s'étendrait alors de juillet à décembre.

Le Livre blanc précité souligne les limites du droit actuellement applicable : « *L'objectif d'élargissement de la base de recrutement de l'apprentissage va entraîner l'arrivée dans le dispositif de deux types de jeunes qui ne peuvent pas forcément s'inscrire dans le calendrier traditionnel de la rentrée en apprentissage :*

« • des jeunes, en difficulté ou pas, qui ont besoin d'affiner leur projet avant d'entrer dans un dispositif de formation ;

« • des jeunes ayant de bonnes connaissances générales mais s'étant mal orientés dans le système scolaire et/ou qui ne trouvent pas d'emploi parce que leur parcours de formation ne leur a pas réellement donné un métier.

« Les cas de rupture de contrat d'apprentissage en cours d'année peuvent se situer dans l'un ou l'autre des deux cas cités ».

S'appuyant sur cette analyse, le Gouvernement propose de porter de deux à trois mois la période postérieure à la rentrée en CFA pendant laquelle des contrats d'apprentissage peuvent être conclus. Il y avait certes une solution alternative qui consistait à instaurer une seconde rentrée en CFA, par exemple en février. Néanmoins, elle a été considérée comme trop coûteuse et sa mise en œuvre dans les centres de formation d'apprentis trop difficile. C'est d'ailleurs pour des raisons identiques que ce dispositif de type « rentrée tardive », un temps envisagé, a été expérimenté et a dû être abandonné en 1998.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale n'a pas apporté de modification au présent article.

III - La position de votre commission

Estimant que le dispositif ainsi proposé apportera davantage de souplesse à la mise en œuvre de l'apprentissage, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

CHAPITRE X

-

Dispositions transitoires et finales

Article 32

Calendrier d'entrée en vigueur des contrats de professionnalisation

Objet : cet article vise à organiser la transition entre l'ancien et le nouveau régime de l'alternance.

I - Le dispositif proposé

En préambule, le présent article abroge plusieurs dispositions qui ne justifient plus :

- l'article 30 de la loi de finances pour 1985 qui déterminait le dispositif de financement de l'alternance ;

- l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions lequel ouvrait, à titre dérogatoire, la possibilité de signer des contrats de qualification avec des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus rencontrant des difficultés sociales et professionnelles ;

- l'article 2 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel qui organisait le financement des contrats en alternance par l'Unédic lorsque ceux-ci étaient signés par ces demandeurs d'emploi.

Ces suppressions sont la conséquence des nouvelles dispositions relatives aux contrats de professionnalisation qui rénovent les dispositifs en alternance ouverts aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus.

Le **paragraphe I** indique que les organismes collecteurs paritaires actuellement agréés au titre de l'alternance sont également agréés pour collecter les fonds des contrats ou des périodes de professionnalisation, ainsi que du DIF. Il précise également que les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, par ailleurs abrogées, sont néanmoins applicables à ces organismes jusqu'au 30 juin 2004.

Les paragraphes II et III organisent la transition entre les contrats d'apprentissage et les nouveaux contrats de professionnalisation.

Le **paragraphe II** autorise la conclusion de contrats en alternance adaptation, qualification, orientation jusqu'au 30 juin 2004 puisqu'à partir du 1^{er} juillet 2004 entreront en vigueur les nouveaux contrats de professionnalisation.

Par conséquent, le **paragraphe III** prévoit l'entrée en vigueur des contrats de professionnalisation à compter du 1^{er} juillet 2004 et ouvre la possibilité de mettre en œuvre les périodes de professionnalisation à compter de cette même date.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Face aux craintes des entreprises et des organismes de formation de ne pas disposer d'une période de transition suffisante entre la fin des contrats d'insertion en alternance et les nouveaux contrats de professionnalisation, l'Assemblée nationale a adopté **trois amendements** au présent article. Le premier, proposé par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, est rédactionnel.

Les deux autres, proposés par le Gouvernement tendent à reculer :

- du 30 juin au **30 septembre 2004** la date d'extinction des contrats d'insertion en alternance, d'une part,

- du 1^{er} juillet au **1^{er} octobre 2004** la date d'entrée en vigueur des contrats et des périodes de professionnalisation, d'autre part.

III - La position de votre commission

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article 32 bis (nouveau)
**Adaptation des dispositions financières
aux professions agricoles**

Objet : *Cet article vise à appliquer le nouveau taux de participation financière à la formation professionnelle aux professions agricoles par la voie d'accords de branche étendus conclus avant le 30 juin 2004, d'une part, et à renforcer la fongibilité des fonds de la formation professionnelle, d'autre part.*

I - Le dispositif proposé

Cet article additionnel est issu d'un amendement adopté par l'Assemblée nationale sur proposition du Gouvernement.

En effet, les professions agricoles sont également concernées par la formation professionnelle : ce droit est ainsi reconnu au bénéficiaire personnel des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles (*article L. 953-3 alinéa 1 du code du travail*), aux conjoints et membres de la famille (*articles L. 953-3 alinéa 2 et L. 122-1 du code du travail*) ainsi qu'aux associés d'exploitation (*article 1^{er} de la loi n°73-650 du 13 juillet 1973*).

La mise en œuvre de la formation professionnelle des non-salariés agricoles se fait à deux niveaux :

- **par intervention de l'État** : celui-ci investit dans la formation des agriculteurs par des aides à leur installation (formations diplômantes ou non, assorties d'aides financières), à leur promotion, à la modernisation des exploitations, ainsi qu'à la reconversion des agriculteurs en difficulté ;

- **par accord-cadre** : ainsi, pour la période 1998-2001, deux accords-cadres de développement de la formation professionnelle en agriculture ont été signés par l'État, la fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et la confédération française de la coopérative agricole (CFCA). Ils avaient pour objet de permettre de permettre l'accès à une qualification reconnue des salariés des exploitations, entreprises et coopératives agricoles mais aussi de soutenir l'installation des jeunes peu qualifiés et de soutenir des projets de diversification agricole par le financement d'actions de formation.

Pour bénéficier de ces formations, les chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles, les membres de leurs familles et leurs associés doivent, depuis le 1^{er} janvier 1993, s'acquitter au préalable d'une contribution spécifique calculée au pourcentage des revenus professionnels ou de l'assiette

forfaitaire déterminés à l'article 1003-12 du code rural pour le calcul des cotisations sociales des non-salariés agricoles. Le taux de cette cotisation est fixé entre 0,06 % et 0,30 % et plafonné à une somme, dont le montant est fixé par décret.

Cette contribution est recouvrée par les caisses de mutualité sociale agricole. Le produit est reversé au fonds d'assurance formation des exploitants agricoles (FAFEA). Ce fonds a été créé par les organisations les plus représentatives de l'agriculture et par l'assemblée permanente des chambres d'agriculture.

Le montant de la collecte s'élève à 116 millions d'euros en 2002 répartis sur le plan de formation, le congé individuel de formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée, l'alternance et le congé individuel de formation pour les salariés sous contrat à durée indéterminée. Sachant que l'agriculture compte 900.000 saisonniers sur le 1,2 million de salariés du secteur, le CIF-CDD concentre une part importante des sommes collectées, l'absence de mutualisation empêchant toute possibilité de porter les excédents vers les actions de formation déficitaires (tels que le CIF-CDI)

Dans le cadre des négociations relatives à la réforme de la formation professionnelle, le 1^{er} juillet 2003, les organisations professionnelles et syndicales agricoles ont signé un « *accord sur la formation professionnelle en agriculture*¹ » prenant acte de la signature de l'ANI du 20 septembre 2003. Ils ont ainsi déclaré :

« Les professions agricoles ayant toujours relevé de dispositions conventionnelles particulières, réaffirment leur volonté de conserver la maîtrise de la politique de formation en agriculture et dans les branches agricoles, de la collecte et de la gestion des fonds de la formation. »

Elles demandent au Gouvernement de veiller dans le cadre du projet de loi annoncé à ce que les représentants agricoles conservent l'autonomie qui leur était reconnue pour qu'elles puissent définir par accord de branche les moyens et les outils nécessaires à la sauvegarde et au développement d'une politique de formation adaptée aux secteurs d'activité, visant à pérenniser l'emploi et permettant d'élever les qualifications.

¹ Cet accord a été signé par une dizaine de représentants des professions agricoles : la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), la fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNCUMA), l'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP), Entrepreneurs du territoire, la fédération nationale du bois (FNB), la fédération nationale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs (FNPFPS), la fédération générale agro-alimentaire-CFDT, la fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes -FO, la fédération générale des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture-CFTC, le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles -CFE/CGC, l'union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL), la fédération nationale agro-alimentaire et forestière-CGT.

Les signataires réaffirment leur volonté de continuer à percevoir et collecter au niveau de leurs propres OPCA de branches, les fonds des entreprises notamment au titre du congé individuel de formation (CIF) notamment pour les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée. Les signataires rappellent que les branches professionnelles agricoles doivent pouvoir déterminer leurs orientations, priorités d'actions et moyens financiers nécessaires à leurs objectifs.

Ils sollicitent donc des pouvoirs publics l'adoption des dispositions législatives et réglementaires de nature à leur permettre de mettre en œuvre leurs politiques au bénéfice des salariés et entreprises des secteurs concernés ».

Le présent article vise à adapter l'application des dispositions financières du projet de loi à ces professions agricoles. Il est proposé :

- de fixer le pourcentage minimal de la contribution financière des entreprises agricoles à 0,25 %, au lieu de 0,40 %, comme cela est prévu à l'article 21 du projet de loi pour les entreprises non agricoles de moins de dix salariés ;

- d'autoriser au plus tard le 30 juin 2004 des accords de branche étendus qui prévoiraient :

- les modalités de **relèvement de ce taux minimal** d'ici au 1^{er} janvier 2008, date à laquelle en tout état de cause le pourcentage ne pourra pas être inférieur à **0,55 %** ;
- la **modulation des versements** affectés aux actions de formation suivantes : le congé individuel de formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée -CIF-CDD-, visé à l'article L. 931-20 du code du travail), le CIF-CDI (L. 951-1 du code du travail), les actions de professionnalisation, le DIF, les prestations de droit commun (article L. 951-1 du code du travail).

II - La position de votre commission

Votre commission propose d'adopter **un amendement** au présent article visant à limiter les professions agricoles concernées par le présent article à la production agricole et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA). En effet, il a semblé à la commission que le champ couvert par le présent article est trop large, dans la mesure où les coopératives, mutuelles et banques agricoles (Crédit Agricole notamment) ne sont pas concernées par les spécificités de la filière productive.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 33

(art. L. 932-1 du code du travail)

**Non-opposabilité des nouvelles dispositions
relatives au plan de formation aux accords collectifs antérieurs**

Objet : Cet article vise à autoriser la poursuite de l'organisation d'une partie de la formation en dehors du temps de travail, dans le cadre des accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la promulgation de la présente loi.

I - Le dispositif proposé

Cet article a pour objet, selon l'exposé des motifs du projet, de permettre aux accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la promulgation de la présente loi et qui prévoyaient l'organisation d'une partie de la formation en dehors du temps de travail de continuer à être applicables.

Dans leur rédaction en vigueur, l'article L. 932-1 du code du travail autorise la conclusion d'accords nationaux interprofessionnels prévoyant les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail, et le deuxième alinéa de l'article L. 932-2 du même code prévoit la possibilité d'organiser, par accord de branche ou d'entreprise, des actions de développement des compétences des salariés en partie hors du temps du travail.

Comme on l'a vu, l'article 10 du présent projet abroge l'article L. 932-2 et réécrit l'article L. 932-1, où sont désormais précisées les actions de formation pouvant être conduites au-delà de la durée légale du travail ou hors du temps de travail, ainsi que les contingents horaires annuels afférents.

Cette rédaction beaucoup plus précise peut naturellement entrer en contradiction avec des accords antérieurs conclus sous le régime précédemment exposé.

Le présent article indique donc que les dispositions du projet de loi ne doivent pas porter préjudice à ces accords.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

L'Assemblée nationale a adopté **deux amendements**.

Le premier, proposé par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales est rédactionnel.

Le second, présenté conjointement par la commission et M. Christian Paul, vise à intégrer au présent article la précision de l'ANI selon laquelle les nouvelles dispositions relatives au plan de formation et à la réalisation de certaines actions de formation en partie en dehors du temps de travail résultant de cet accord s'appliqueraient *«sauf dispositions contraires contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002»*.

III - La position de votre commission

Estimant qu'il répond aux préoccupations exprimées par les partenaires sociaux, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le **mardi 27 janvier 2004** sous la présidence de **M. Nicolas About, président**, la commission a procédé à l'audition de **M. François Fillon, ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité**, sur le **projet de loi n° 133 (2003-2004)**, adopté par l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, relatif à la **formation professionnelle** tout au long de la vie et au **dialogue social** dont **Mme Annick Bocandé** est rapporteur, pour le titre I.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a présenté les deux volets du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social comme la transposition de deux accords conclus par les partenaires sociaux. Il a jugé que ce texte revêtait une importance majeure, car il permettait la rénovation de notre dispositif de formation professionnelle et un renforcement du dialogue social dans notre pays.

En ce qui concerne la formation professionnelle, il a d'abord relevé que le projet de loi créait un droit individuel à la formation (DIF), dont chaque salarié bénéficierait à hauteur de vingt heures par an, cumulable pendant six ans, à son initiative avec l'accord du chef d'entreprise. Ce droit serait utilisable en cas de licenciement.

Il a ensuite indiqué que le projet de loi renouvait le dispositif de formation en alternance avec la création des contrats et des périodes de professionnalisation. Ce nouveau dispositif, beaucoup plus modulable que les actuels contrats de qualification, relançait, selon lui, la formation en alternance et s'adaptait mieux aux besoins spécifiques des jeunes, notamment les moins qualifiés.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a ajouté que l'effort financier des entreprises serait

considérablement renforcé, quelle que soit leur taille, mais selon des modalités différentes. La part de la masse salariale consacrée à la formation dans les entreprises de moins de dix salariés passera de 0,15 % à 0,55 % en deux ans et sera portée de 1,5 % à 1,6 % pour celles de plus de dix salariés. Même si en pratique de nombreuses entreprises sont déjà au-delà de ce minimum légal, il en résulterait un progrès significatif pour les petites et moyennes entreprises (PME), au bénéfice d'une plus grande égalité entre les salariés.

Enfin, il a estimé qu'un partage dynamique de la formation entre le temps de travail et le temps libre allait créer une vraie coresponsabilité entre l'employeur et le salarié. Le projet de loi distinguait à cet égard trois catégories de formation : l'adaptation au poste de travail, l'évolution ou le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, de nature, selon lui, à favoriser le développement de la formation.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a donc considéré ce texte comme une refondation de l'accord interprofessionnel de 1970. Il a rappelé que ce nouveau dispositif était une étape fondamentale pour faire face aux défis des années à venir, notamment par la mise en place d'une « assurance formation », essentielle pour garantir l'employabilité des salariés et leur permettre de faire face à des changements d'emploi ou à de véritables reclassements professionnels, ainsi que le président de la République s'y était engagé.

Prenant l'exemple des salariés âgés, il a déclaré que la formation faciliterait l'allongement nécessaire des carrières et le maintien dans l'emploi des salariés de plus de cinquante-cinq ans de notre pays, qui comptait un des taux d'activité les plus bas en Europe. Face à ce défi à relever, il a souligné la nécessité de mettre fin à l'éviction des salariés âgés du marché du travail et souhaité que les entreprises, à cet égard, assument toutes leurs responsabilités.

M. François Fillon s'est félicité des outils offerts par cet accord (bilan des compétences après vingt ans d'activité, passeport-formation, entretien professionnel tous les deux ans, mise en place d'observatoires des métiers dans les branches, validation des acquis de l'expérience, périodes de professionnalisation, droit individuel à la formation).

Enfin, il a indiqué que ce texte sur la formation s'inscrivait plus généralement dans la démarche de mobilisation pour l'emploi qui donnera lieu, dans les prochains mois, à de nouvelles propositions spécifiques du Gouvernement.

Abordant le volet du texte relatif au dialogue social, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a estimé que notre système de relations sociales devait être remodelé afin de donner

toute sa place au dialogue social, et cela à tous les niveaux de négociation. Il a indiqué que ce dialogue social devait reposer sur des acteurs sociaux forts et représentatifs, donc responsables. Il a jugé que le projet de loi, qui s'appuie sur la Position commune, allait dans ce sens en renforçant l'autonomie des acteurs sociaux et en posant le principe de l'accord majoritaire, soit sous la forme de la majorité d'adhésion, soit sous celle de la majorité d'opposition, tant au niveau de l'entreprise, de la branche qu'au niveau interprofessionnel.

M. François Fillon a également précisé que le projet de loi permettait à l'accord d'entreprise de devenir, en principe, pleinement autonome par rapport à l'accord de branche, même si ce dernier restait impératif dans trois domaines : la fixation des salaires minima, les grilles de classification et les mécanismes de mutualisation des financements. Il a souligné que l'accord de branche pourrait toutefois conserver son caractère impératif si tel était le souhait de ses négociateurs et que cette nouvelle articulation ne remettait nullement en cause les droits des salariés, observant notamment qu'aucun accord ne pourrait déroger à la loi si elle ne l'a pas explicitement prévu.

Il a alors indiqué que le projet de loi visait en définitive à clarifier les champs de compétences des différents niveaux conventionnels et, ce faisant, tirait les conséquences du développement des accords d'entreprise depuis 1982. Il a ajouté que ces nouvelles dispositions n'avaient pas de caractère rétroactif.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a estimé que le projet de loi établissait un nouvel équilibre entre, d'un côté, la reconnaissance du fait majoritaire comme condition de validité des accords et, de l'autre, le renforcement de l'autonomie des niveaux de négociation. Il a jugé que cet équilibre correspondait à la Position commune.

Il a considéré que ce projet de loi n'était qu'un point de départ et que la réforme des règles de négociation collective serait progressive. Il a indiqué qu'il aurait pour sa part souhaité aller plus loin, notamment avec la généralisation des élections de représentativité, mais qu'il avait tenu à respecter le texte conclu par les partenaires sociaux.

Mme Annick Bocandé, rapporteur, a interrogé le ministre sur le sort que ce projet de loi réservait aux personnes inactives qui souhaitaient se former pour revenir sur le marché du travail. Rappelant qu'environ 80 % des femmes au foyer ont quitté leur emploi pour s'occuper de leurs enfants, elle a souligné que plus elles restaient longtemps éloignées de l'emploi, plus elles perdaient en qualification professionnelle. Elle a regretté que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 ne se soit pas préoccupé de cette inquiétante réalité, pourtant relevée par le Président de la République à plusieurs reprises.

Puis elle a souhaité savoir pour quelle raison le projet de loi ne transposait pas l'ensemble des dispositions de l'ANI, et comportait, à l'inverse, des mesures qui n'avaient pas été proposées par les partenaires sociaux (réforme de l'apprentissage, dérogations en faveur des professions agricoles).

Elle s'est par ailleurs inquiétée de l'absence d'articulation entre ce projet de loi et celui relatif à la décentralisation de la formation professionnelle aux régions, se demandant si le Gouvernement inciterait les partenaires sociaux à tenir compte du « territoire » dans leur stratégie de développement de la formation professionnelle.

Enfin, elle a souhaité connaître l'avis du ministre sur la place que le projet de loi accordait aux branches professionnelles dans la négociation, se demandant si les excédents financiers des organismes de collecte des fonds de la formation professionnelle seraient suffisants pour permettre une réelle mutualisation de ces fonds vers les branches déficitaires.

*S'agissant de la formation professionnelle en faveur des femmes inactives, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a considéré que l'ANI prenait en compte le souci d'égalité professionnelle hommes/femmes, puisque les périodes de professionnalisation, prévues à l'article 14 du projet de loi, leur étaient ouvertes. Il a précisé que la négociation de branche, mentionnée à l'article 16, devrait porter également sur la promotion de la formation des femmes. Il a ajouté que les partenaires sociaux négociaient en ce moment un accord sur les voies et moyens de promouvoir l'égalité professionnelle hommes/femmes.*

S'agissant de la fidélité du projet de loi à l'ANI, il a estimé que le projet de loi transposait toutes les dispositions de celui-ci, à quelques exceptions près, et qu'il ne comportait que quelques dispositions supplémentaires jugées compatibles et indispensables. Ainsi, les spécificités du monde agricole justifiaient un aménagement du projet de loi en faveur des professions agricoles afin de limiter les charges financières qui pèsent sur elles. Quant aux dispositions relatives à l'apprentissage, elles se limitaient à des aménagements purement techniques et répondaient au souci de préserver l'attractivité de ce mode de formation.

*S'agissant du rôle des régions en matière de formation, **M. François Fillon** s'est dit soucieux de leur ménager une place importante, notamment en sollicitant leur avis tant sur l'emploi que sur la formation professionnelle.*

Enfin, s'agissant des branches professionnelles, il a indiqué que les partenaires sociaux avaient souhaité mettre en place un système équilibré, les inégalités entre branches étant compensées grâce à la péréquation financière.

M. Jean Chérioux, rapporteur, s'est interrogé sur le point de savoir si, lorsqu'un premier bilan de l'application du présent projet de loi aura été établi, il ne serait pas opportun de réfléchir à un aménagement des règles actuelles de représentativité et à la place respective accordée à la majorité d'engagement et au droit d'opposition.

Il a en outre souhaité comprendre pourquoi le Gouvernement avait retenu un mode d'articulation entre accord de groupe et accord de branche différent de celui établi entre accord d'entreprise et accord de branche.

Il a enfin demandé à connaître le bilan du dispositif expérimental de conclusion d'accords collectifs dans les petites entreprises institué par la loi du 12 novembre 1996.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a indiqué que l'extension de la place accordée à la négociation collective exigeait, en contrepartie, un renforcement de la légitimité des parties signataires. Il a rappelé qu'il avait inscrit, dans le texte, le principe d'une élection de représentativité de branche, estimant souhaitable qu'elle devienne rapidement le droit commun. Il a toutefois précisé que le principe même d'élection de représentativité faisait encore l'objet de fortes réserves et ne figurait pas dans la Position commune, mais il a espéré que d'ici 2007 ces craintes se soient apaisées. Il a souligné que les partenaires sociaux n'avaient pas souhaité aller plus loin vers l'accord majoritaire que ne le prévoit le texte. Il a considéré que celui-ci ouvrait une phase de transition dans le sens d'une généralisation de l'accord majoritaire.

S'agissant de l'accord de groupe, il a indiqué que celui-ci n'avait pas vocation à se substituer à l'accord de branche.

Revenant sur le bilan de la loi du 12 novembre 1996, il a précisé que celle-ci avait fait l'objet de négociation dans 25 branches et que son impact mitigé s'expliquait avant tout par l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998 qui avait rendu possible le mandatement dans l'entreprise et avait donc court-circuité la négociation de branche.

S'appuyant sur la lettre paritaire adressée au ministre par les cinq organisations syndicales, M. Roland Muzeau a émis des doutes sur la fidélité de la traduction législative de l'ANI. Il a estimé que les protestations entendues ici ou là, notamment sur le volet formation du projet de loi, illustraient les réserves des partenaires sociaux sur la qualité de cette transposition. Il a par ailleurs douté du caractère opérant du principe de sécurisation défini à l'article 39.

M. Louis Souvet a jugé souhaitable, au moment où le Gouvernement engageait le chantier de la simplification du code du travail, de revoir également les règles de représentativité syndicales issues de l'arrêté de 1966.

M. Serge Franchis a attiré l'attention du ministre sur les inquiétudes exprimées par les organismes de formation à l'égard des nouveaux contrats de professionnalisation.

M. Paul Blanc a demandé si le dispositif de validation des acquis de l'expérience était applicable dans les professions médico-sociales.

M. Gilbert Chabroux a indiqué qu'il aurait souhaité que le volet « formation professionnelle » et le volet « dialogue social » ne figurent pas dans le même projet de loi, ce qui aurait pu le conduire éventuellement à voter le premier, moyennant quelques améliorations, mais pas le second, auquel il demeurait hostile. Il s'est demandé si le ministre n'avait pas délibérément couplé ces deux réformes pour obtenir plus facilement l'adoption de la réforme du dialogue social.

S'agissant de la formation professionnelle, il a estimé que la transposition de l'ANI ne suffisait pas et qu'il aurait fallu aller plus loin, en précisant davantage le dispositif des formations qualifiantes ou diplômantes différées. Il s'est enfin interrogé sur la participation financière réelle de l'État, espérant que les 400 millions d'euros annoncés par le Gouvernement ne seraient pas exclusivement affectés à des allègements de charges sociales en faveur des entreprises.

S'agissant du dialogue social, il a jugé que la remise en cause du principe de faveur et l'autonomie laissée à l'accord d'entreprise présentaient de graves risques pour les salariés et les petites et moyennes entreprises (PME) et menaçaient notre cohésion sociale. Il a estimé qu'il aurait plutôt fallu généraliser les élections de représentativité et les accords majoritaires au nombre de voix.

Mme Gisèle Printz a souhaité savoir si les bénéficiaires du revenu minimum d'activité (RMA) pourront avoir accès aux dispositifs de formation prévus par ce texte et si le Gouvernement prendrait des mesures pour lutter contre les dérives sectaires de certains organismes de formation.

Constatant que les trajectoires professionnelles des actifs étaient de moins en moins linéaires, M. Alain Gournac s'est réjoui de l'institution d'un projet-formation tout en observant que les changements ainsi initiés par le projet de loi n'étaient qu'une étape dans la vaste réforme de la formation professionnelle.

M. Guy Fischer s'est à son tour interrogé sur les règles actuelles de représentativité.

Concernant les réserves exprimées par certains partenaires sociaux, M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a rappelé que l'ensemble des organisations syndicales avait signé l'ANI et qu'il était légitime que ce texte soit transposé.

Indiquant que le dialogue social reposait sur des équilibres difficiles faits de compromis et de sacrifices, il a rappelé qu'il avait souhaité recueillir l'accord sur chaque aspect de son projet de loi d'au moins une organisation patronale et une organisation syndicale mais qu'en l'absence d'un tel accord, il avait pris ses responsabilités.

Il a en outre souligné que la présentation du projet de loi n'avait pas, comme certains l'avaient évoqué, bloqué la vie conventionnelle comme en témoignait l'avancement des négociations interprofessionnelles sur les restructurations.

***M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,** a considéré que les éventuels doutes exprimés ici ou là sur la traduction législative de l'accord s'expliquaient plutôt par l'ambiguïté de certains passages du texte. Il a souhaité que les dispositions du projet de loi puissent être rapprochées de la lettre de l'ANI, notamment par le rétablissement de l'obligation de formation de l'employeur. En revanche, il a confirmé sa volonté de maintenir, dans le texte, les dispositions relatives à l'apprentissage et aux professions agricoles.*

En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, il a contesté le bien-fondé des critiques émanant des organismes de formation. Les contrats de qualification ayant en effet été détournés de leurs objectifs initiaux, il est apparu nécessaire de les remplacer par les contrats de professionnalisation, davantage axés sur les publics jeunes en difficulté et suffisamment souples pour être adaptés à la diversité des situations constatées. Il a confirmé à Mme Gisèle Printz que les titulaires d'un revenu minimum d'activité auront accès aux actions de professionnalisation.

*Concernant les organismes de formation, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,** a estimé que certains d'entre eux seront appelés à évoluer pour répondre aux besoins des jeunes, comme des entreprises, l'Assemblée nationale ayant en outre décidé d'en renforcer le contrôle en rétablissant la commission des comptes.*

En revanche, il a reconnu les lacunes portant sur l'instauration du dispositif des formations qualifiantes ou diplômantes différées et a annoncé son intention de les intégrer dans la future loi de mobilisation pour l'emploi.

En réponse à M. Paul Blanc, il s'est engagé à veiller à ce que le dispositif de validation des acquis de l'expérience soit accessible aux professions médico-sociales.

S'agissant du principe de faveur, il a rappelé que le projet de loi ne remettait pas en cause l'articulation entre la loi et la négociation collective. Il a déclaré assumer pleinement la nouvelle articulation entre accord de branche et accord d'entreprise considérant que l'autonomie est une condition

nécessaire à la responsabilité des négociateurs d'entreprise et qu'il fallait savoir faire confiance aux partenaires sociaux.

S'agissant des dispositions de l'article 39, il a estimé que celles-ci ne conduiraient pas à une dénonciation des accords actuellement conclus. Il a rappelé que les débats avec les partenaires sociaux sur ce point avaient été vifs, mais que le principe de non-rétroactivité constituait un des points d'équilibre du projet de loi.

*Revenant sur la représentativité, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a réaffirmé sa conviction que l'organisation d'élections de représentativité était un acquis essentiel, mais a observé que, pour l'instant, seules deux organisations syndicales de salariés y étaient favorables. Il a regretté ne pas avoir pu, en conséquence, aller plus loin dans le cadre du présent texte.*

Rappelant que l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) avait engagé un recours devant le conseil d'État sur la légalité de l'arrêté de 1966, il a indiqué que le Gouvernement avait décidé d'attendre la décision du juge avant d'envisager une quelconque révision de cet arrêté. Il a toutefois estimé que la liste actuelle des organisations bénéficiant d'une présomption irréfragable de représentativité ne pourrait durablement rester en l'état.

En réponse à M. Alain Gournac, il a souligné le grand sens des responsabilités des organisations syndicales. Prenant exemple des récentes déclarations sur le chantier de modernisation du droit du travail engagées par le Gouvernement, il a opposé le sens de la mesure et le souci de débat des partenaires sociaux aux prises de position caricaturales de certains responsables politiques.

*Enfin, en réponse à M. Gilbert Chabroux, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a indiqué qu'il avait obtenu l'accord des partenaires sociaux pour traiter, dans un même texte, la réforme de la formation professionnelle et celle du dialogue social.*

***M. Alain Vasselle** s'est dit inquiet du relèvement de la contribution financière des entreprises de moins de dix salariés. Regrettant l'insuffisance de l'offre de formation dans l'agriculture, il a demandé si les régions ne pouvaient pas y être associées.*

Enfin, il a relevé que, notamment au moment de la rentrée scolaire, de nombreux jeunes ne parvenaient pas à trouver des contrats de qualification et a souhaité que les nouveaux contrats soient plus facilement accessibles.

*S'agissant des dispositions dérogatoires, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a considéré que les difficultés des professions agricoles, non représentées dans le collège*

patronal lors des négociations, justifiaient le report en 2008 de la date du relèvement des contributions financières des exploitants agricoles.

S'agissant de l'offre de formation, il a fait valoir que la stagnation du nombre de contrats de qualification justifiait précisément la mise en place d'un outil plus stable et plus adaptable, comme les contrats de professionnalisation.

II. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le mercredi 28 janvier 2004 sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a procédé à l'examen du rapport de Mme Annick Bocandé sur le titre I du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Mme Annick Bocandé, rapporteur, a tout d'abord exposé les grandes lignes de son rapport (cf. exposé général).

M. Gilbert Chabroux a indiqué que la proposition du rapporteur de revenir à l'esprit et à la lettre de l'ANI lui paraissait pertinente, notamment sur l'obligation incombant à l'employeur d'organiser la formation pour adaptation à l'emploi pendant le temps de travail. Toutefois, il a souhaité que le projet de loi soit par ailleurs enrichi de dispositions nouvelles sur les formations différées, dites de la deuxième chance. Il a également exprimé des réserves sur le financement du projet de loi, se demandant à quels dispositifs les 400 millions d'euros annoncés par le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, seraient affectés. Enfin, il s'est inquiété de l'absence de toute structure nationale pour piloter la formation professionnelle.

M. Roland Muzeau s'est également réjoui que le rapporteur ait exprimé son intention de rester fidèle à l'ANI, arguant du fait que la lettre adressée par les syndicats au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, témoignait de leurs réserves sur les récentes évolutions du texte. Il a également rappelé les inquiétudes qu'il avait eu l'occasion de formuler au sujet de la décentralisation de l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) lors de l'examen du projet de loi relatif aux responsabilités locales. Même si le présent projet de loi était une transposition de l'accord signé par les partenaires sociaux, il a enfin annoncé que son groupe déposerait des amendements substantiels sur les dispositions du texte qui lui semblaient incomplètes.

Mme Annick Bocandé, rapporteur, a répondu qu'au cours de la trentaine d'auditions qu'elle avait organisées, elle avait été sensible à l'unanimité qui s'était dégagée autour de cet accord et elle a réaffirmé la nécessité d'en préserver l'équilibre. Pour autant, elle proposait également d'enrichir certains articles du projet de loi, notamment en ouvrant les formations de droit commun aux personnes handicapées et aux personnes inactives.

Concernant les formations de la deuxième chance, elle a précisé qu'elles feraient l'objet de négociations supplémentaires, l'ANI n'étant que le point de départ d'une réforme plus ample.

Enfin, concernant le pilotage national du système, elle a indiqué que le Gouvernement avait annoncé la création d'un Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie lors de la table ronde organisée par le ministère des affaires sociales, le 21 octobre dernier.

La commission a ensuite examiné les articles du titre I et les amendements présentés par le rapporteur.

La commission a adopté sans modification l'article premier (modification de l'intitulé du livre IX du code du travail).

A l'article 2 (finalités de la formation tout au long de la vie), la commission a adopté un amendement tendant à élargir les objectifs de la formation professionnelle au retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Elle a ensuite adopté sans modification les articles 3 (typologie des actions d'adaptation) et 4 (droit à la qualification professionnelle).

A l'article 5 (handicap et illettrisme), la commission a adopté un amendement tendant à indiquer qu'au-delà des actions spécifiques de formation, les formations de droit commun étaient également ouvertes aux personnes handicapées, en vertu du principe d'égalité de traitement avec les personnes valides.

A l'article 6 (aide au remplacement des salariés partis en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés), elle a adopté un amendement rédactionnel.

A l'article 7 (initiative des actions de formation), elle a adopté un amendement tendant à restaurer l'obligation assignée à l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations, et de proposer éventuellement des formations qui participent au développement des compétences.

A l'article 8 (droit individuel à la formation pour les salariés sous contrat à durée indéterminée), la commission a adopté six amendements. Le premier, de coordination, tend à exclure les titulaires de contrats en apprentissage de l'accès au DIF. Le deuxième précise que les priorités de formation définies par la branche ne s'imposent pas aux salariés et aux employeurs. Le troisième accorde aux accords interprofessionnels la possibilité de définir les priorités de formation. Le quatrième indique que l'employeur dispose de quinze jours pour répondre à la demande du salarié qui souhaite se former. Le cinquième crée un titre-formation pour alléger les formalités administratives des petites et moyennes entreprises. Le sixième précise que le DIF n'est pas transférable en cas de départ à la retraite.

A l'article 9 (création d'un droit individuel à la formation pour les salariés sous contrat à durée déterminée), la commission a adopté un amendement imposant à l'employeur d'informer le salarié sous contrat à durée déterminée de ses droits à formation dans le quatrième bulletin de salaire.

A l'article 10 (plan de formation), la commission a adopté deux amendements étendant les dispositions du présent article aux professions agricoles.

Elle a adopté les articles 11 (congé de formation) et 12 (définition des contrats et des périodes de professionnalisation) sans modification.

A l'article 13 (contrats de professionnalisation), la commission a adopté huit amendements, dont quatre de nature rédactionnelle. Les quatre autres organisent respectivement la présence d'un tuteur auprès des jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation dans l'entreprise, la durée minimale du temps de formation qui peut dépasser 25 % du temps de travail si un accord de branche ou interprofessionnel le prévoit, l'ajout de la maternité comme cause de renouvellement du contrat et l'exclusion des titulaires de contrats de professionnalisation du calcul de l'effectif des entreprises.

A l'article 14 (périodes de professionnalisation), la commission a adopté un amendement tendant à ouvrir la possibilité aux accords interprofessionnels de déterminer les formations prioritaires ouvertes aux salariés.

A l'article 15 (dispositions financières relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation), la commission a adopté un amendement ouvrant la possibilité aux accords interprofessionnels d'arrêter les modalités d'une éventuelle prise en charge financière des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

A l'article 16 (périodicité et contenu des négociations de branche), elle a adopté deux amendements, l'un tendant à intégrer la lutte contre l'illettrisme dans les négociations triennales sur la formation professionnelle, l'autre visant à

prévoir que la négociation sur la formation des personnes handicapées doit porter sur des objectifs de maintien dans l'emploi et de développement des compétences, avec la détermination de taux d'accès à la formation.

Elle a adopté l'article 17 (consultation du comité d'entreprise) sans modification.

A l'article 18 (obligations financières des employeurs occupant au moins dix salariés), la commission a adopté un amendement tendant à fixer au 1^{er} janvier 2004 la date du relèvement de la contribution financière des entreprises de plus de dix salariés.

Elle a adopté l'article 19 (dépenses prises en compte au titre des obligations financières pour la formation professionnelle continue dans les entreprises d'au moins dix salariés) sans modification.

A l'article 20 (mesure de coordination), elle a adopté un amendement rédactionnel.

A l'article 21 (obligations financières des entreprises de moins de dix salariés), elle a adopté un amendement tendant à fixer à la date du 1^{er} janvier 2004 le relèvement de la contribution financière des entreprises de moins de dix salariés.

A l'article 22 (mesures de coordination financières), la commission a adopté un amendement de précision.

Elle a adopté l'article 23 (agrément des organismes collecteurs) sans modification.

A l'article 23 bis (rétablissement de la commission nationale des comptes de la formation professionnelle et création de commissions régionales), elle a adopté un amendement supprimant la commission nationale des comptes de la formation professionnelle.

Elle a adopté les articles 24 (fonds national de mutualisation), 25 (affectation des ressources de la caisse nationale de garantie des ouvriers dockers à l'embauche et à la formation professionnelle de dockers) et 26 (informations statistiques) sans modification.

Après l'article 26, elle a adopté un article additionnel créant un nouveau cas d'annulation de la déclaration d'activité des organismes de formation lorsqu'ils ne respectaient pas les règles applicables en matière de conventions de formation.

A l'article 27 (contrôle de la formation professionnelle), la commission a adopté un amendement rédactionnel et un amendement imposant aux

organismes de formation de communiquer aux contrôleurs de la formation professionnelle les renseignements qu'ils détiennent.

A l'article 28 (dérogations à la limite d'âge d'entrée en contrat d'apprentissage), la commission a adopté un amendement tendant à créer une nouvelle dérogation d'âge pour les personnes handicapées âgées de 26 à 30 ans souhaitant entrer en apprentissage.

Elle a adopté les articles 29 (suspension du contrat de travail pour cause d'apprentissage), 30 (durée quotidienne de travail applicable aux apprentis âgés de moins de dix-huit ans), 31 (délais de conclusion des contrats d'apprentissage) et 32 (calendrier d'entrée en vigueur des contrats de professionnalisation) sans modification.

A l'article 32 bis nouveau (adaptation des dispositions financières aux professions agricoles), la commission a adopté un amendement visant à limiter les dérogations agricoles à la filière agricole et aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

*La commission a ensuite **adopté le titre I du projet de loi ainsi amendé.***

III. TABLE RONDE

MM. René BAGORSKI, Conseiller confédéral à la CGT
Dominique de CALAN du MEDEF
Jean-Jacques BRIOUZE, Conseiller confédéral pour la formation
professionnelle à la CFE-CGC
Marcel BROUARD, Conseiller technique à la CFE-CGC
Lionel DUBOIS, Secrétaire confédéral, chargé de la formation à la CFTC
Jean-Claude QUENTIN, Secrétaire confédéral de la CGT-FO
Mme Annie THOMAS, Secrétaire nationale de la CFTC et
M. Jean-François VEYSSET, Vice-Président de la CGPME
Rapporteur du projet de loi : Mme Annick BOCANDÉ
(jeudi 22 janvier 2004)

M. Nicolas ABOUT, président - Mesdames et messieurs, mes chers collègues, nous sommes aujourd'hui réunis pour une table ronde autour des parties signataires de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à « l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle »¹. Cette table ronde faisant l'objet d'une diffusion par notre chaîne *Public Sénat*, nous allons essayer de la rendre la plus animée possible, en évitant qu'elle prenne la forme d'une succession de monologues.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Monsieur le président, cette table ronde est, en effet, consacrée au projet de loi sur la formation professionnelle qui fait suite à l'accord du 20 septembre 2003, que beaucoup considèrent comme historique. Il est historique tout d'abord sur le fond, puisqu'il ouvre un droit individuel à la formation (DIF) permettant aux salariés de bénéficier de vingt heures de formation par an, cumulable sur six ans à leur initiative et avec l'accord de l'employeur. En fonction d'accord de branche ou d'entreprise, certaines formations peuvent se dérouler pendant le temps de travail, avec le maintien de la rémunération, ou en dehors du temps de travail, avec une allocation de formation supplémentaire. Ce dispositif nouveau nécessitant des fonds supplémentaires, les entreprises ont consenti un effort financier exceptionnel puisque la contribution légale passera de 1,5 % à 1,6 % de la masse salariale pour les entreprises de plus de dix salariés, et de 0,15 % à 0,40 %, puis à 0,55 % à partir de 2005, pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Cet accord est aussi historique sur la forme, puisque tous les partenaires qui ont négocié cet accord l'ont signé. Nous ne pouvons qu'en être satisfaits, car c'est la preuve que le dialogue social est vivant et dynamique. Certains s'inquiètent toutefois du fait que cette avancée de la démocratie sociale, que j'avais eu l'occasion d'appeler de mes vœux, puisse amputer le rôle du Parlement. Je ne pense pas que ce soit le cas,

¹ L'Union des professions artisanales, également signataire de l'accord s'est excusée pour son absence.

puisque le rôle du Parlement consiste à examiner, comme nous le faisons à présent, la transposition de cet accord dans une loi, tout en veillant aux grands équilibres.

Cinq thèmes seront abordés au cours de cette table ronde :

- l'accord national interprofessionnel (ANI) ;
- le droit individuel à la formation (DIF) ;
- la révision du plan de formation de l'entreprise ;
- les contrats et périodes de professionnalisation ;
- l'articulation de ce projet de loi avec la décentralisation de la formation professionnelle aux régions.

Je poserai tout d'abord aux invités la question préliminaire suivante : En quelques mots, comment qualifieriez-vous l'accord national interprofessionnel que chacun d'entre vous a signé le 20 septembre 2003 ? Au regard de ce qui s'est passé depuis cette date, si c'était à refaire, signeriez-vous aujourd'hui cet accord ?

Mme Annie THOMAS - Monsieur le président, madame le rapporteur, nous n'avons pas à regretter d'avoir signé l'accord, et s'il s'agissait d'apposer dès ce soir la signature de la CFDT, je le ferai sans hésiter. Lorsque nous avons négocié cet accord, nous l'avons fait en pensant aux salariés, en pensant aux évolutions qu'ils vivent dans leur emploi, aux problèmes de chômage qu'ils peuvent être amenés à subir, aux ruptures de carrières, aux changements et aux adaptations nécessaires. Dans cet univers qui bouge, la formation apparaît à la CFDT comme une force au service du salarié. C'est pour cela que nous avons souhaité faire en sorte, au travers de cet accord, de rénover un système viable qui a fait ses preuves, mais qui était arrivé au bout de sa logique. Il fallait faire en sorte que la formation soit désormais un passeport pour permettre aux salariés d'évoluer dans leur vie professionnelle. Nous considérons par ailleurs que la formation est un mode d'accomplissement personnel et collectif, à l'heure où l'économie française réclame tous les jours plus de qualification de la part des salariés. Les partenaires sociaux devaient mettre en place un nouveau système par le biais de la négociation, avant que le résultat de celle-ci soit traduit par le Parlement dans la loi. Nous sommes donc extrêmement satisfaits de ce résultat.

La méthode consistant à inciter les partenaires sociaux à négocier, puis à passer le relais aux parlementaires, n'est pas nouvelle puisque, depuis 30 ans, la négociation sociale a très souvent précédé les lois relatives à la formation professionnelle. La puissance publique a en effet toujours estimé, dans sa grande sagesse, que les partenaires sociaux étaient ceux qui connaissaient le mieux les besoins de l'entreprise et par conséquent les plus à même d'y répondre. Aux trois points novateurs mis en avant par Mme le rapporteur, j'ajouterai ce que nous avons mis en place en termes de moyens d'accompagnement, autour de l'entretien professionnel, du passeport formation et de l'accès à la validation et au bilan de compétences, étant entendu qu'il ne s'agit pas, selon la CFDT, de créer un dispositif, aussi beau soit-il, sans se préoccuper que tous les salariés puissent y accéder. Le bilan du précédent système fait en effet état de très fortes inégalités d'accès à la formation que nous entendons corriger.

M. le PRÉSIDENT - Monsieur de Calan, estimez-vous toujours, que l'accord du 20 septembre 2003 est historique ?

M. Dominique de CALAN - Je le pense d'autant plus que l'accord du 20 septembre a été suivi et conforté par un nouvel accord conclu le 5 décembre de la même année, au travers duquel les partenaires sociaux ont décidé de revalider tous les accords anciens. Je voudrais insister sur le fait que celui-ci a été très longuement négocié. Il s'appuie d'une part sur trente ans de mise en œuvre de l'accord de 1970, qui a été transcrit par la loi de 1971, et d'autre part sur dix ans d'expérience en matière d'alternance (contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation). C'est au regard de cette longue période d'innovation dans le domaine de la formation que nous avons opéré une vraie révolution, et cela pour au moins quatre raisons.

- Nous affirmons ensemble que la formation des adultes doit s'appuyer sur la codécision : on ne forme pas quelqu'un qui n'en a pas envie ;
- l'individualisation et la personnalisation sont indispensables, car on ne peut pas parler d'adaptation à un monde qui bouge, sans personnaliser les formations ;
- nous proposons de professionnaliser la formation, comme l'indique la notion de « contrat de professionnalisation », car il s'agit d'être très réactif, dans un monde où l'on changera trois ou quatre fois de métier;
- il faut lever le conflit permanent entre l'obligation de présence au poste de travail et la nécessité de partir en formation, en permettant au salarié et à son employeur d'organiser la formation pour partie pendant le temps de travail, pour partie en dehors du temps de travail.

A ces quatre révolutions, il faut ajouter la révolution financière, car les employeurs, pourtant si enclins à dénoncer la lourdeur des charges, ont accepté une augmentation de la dépense car ils estiment la formation professionnelle comme un investissement, et non un coût.

M. Roland MUZEAU - Il faudrait que nous rentrions rapidement dans le vif du sujet, plutôt que de nous étendre sur le caractère historique de cet accord. L'accord qui a été signé étant évidemment un compromis, je souhaiterais que les partenaires sociaux mettent en évidence les points qui se situent en retrait de leurs ambitions, afin que nous puissions mesurer la marge de manœuvre que le législateur pourrait avoir à l'occasion du débat parlementaire.

M. le PRÉSIDENT - C'est le sens de la question posée. Considérez-vous aussi, M. Jean-Jacques Briouze, que l'accord du 20 septembre est historique ? En êtes-vous pleinement satisfait ?

M. Jean-Jacques BRIOUZE - Comme l'a indiqué M. Roland Muzeau, il s'agit d'un compromis. Néanmoins, nous avons été suffisamment satisfaits pour y apposer notre signature. Au chapitre des satisfactions, il faut noter, à la suite de M. de Calan, l'accord précise que les salariés consacreront une partie de leur temps personnel à la formation. Il y a trois ou quatre ans, ce point était loin d'être évident. Il démontre la prise de conscience des salariés de la nécessité pour eux de se former. En ce sens, il nous paraît souhaitable que les employeurs assument également leurs responsabilités en matière de formation professionnelle.

Autre point de satisfaction : les salariés ont renoncé à « la ligne Maginot », c'est-à-dire le recours aux lois « défensives » par les salariés qui veulent résister à certaines évolutions des entreprises. Nous sommes ici dans une autre perspective, une

perspective dynamique, celle de l'anticipation de l'employabilité. Les outils que nous avons mis en place dans le premier chapitre de l'accord, et qui devront être affinés par la négociation au cours de ce semestre, devraient permettre, si l'employeur, les représentants du personnel et l'encadrement en sont convaincus, permettre au jour le jour le développement des compétences et des qualifications dans l'entreprise. Il s'agit bien là d'un travail au quotidien, car il ne suffit pas, comme l'a montré l'accord de 1969 en matière d'emploi, de mettre en place un beau système pour qu'il fonctionne.

Au chapitre des regrets, je voudrais souligner la nécessité de rénover le congé individuel de formation pour en faire un nouveau droit social ouvert à tous, y compris aux non-salariés. C'est aux parlementaires de se prononcer sur ce projet, car celui-ci n'est pas du ressort des partenaires sociaux. Nous ne sommes pas non plus très satisfaits du droit individuel à la formation, dans la mesure où, pour qu'il s'agisse réellement d'un droit, il faudrait que sa transférabilité soit complète. Or sa mise en œuvre est soumise à l'accord préalable de l'employeur. Si cela peut paraître normal, puisque ce dernier finance la formation, cela constitue également une limitation de l'exercice du droit individuel à la formation.

M. le PRÉSIDENT - M. René Bagorski, pourquoi votre organisation syndicale a-t-elle signé l'accord, bien qu'elle ne soit pas très coutumière du fait ? N'avez-vous pas quelques réserves à exprimer ?

M. René BAGORSKI - Notre signature n'était ni attendue ni souhaitée par certains, mais nous étions de ceux qui avaient affiché dès le départ une volonté d'aboutir à un accord. Nous avons en effet toujours considéré que le dispositif mis en place en 1970 avait largement atteint ses limites, puisque chaque année, seulement deux des sept millions de salariés bénéficient d'une formation. Si nous avons signé cet accord, c'est parce qu'il redéfinit l'ensemble du dispositif de formation, et parce qu'il a un caractère normatif fort. Bien qu'il ne soit qu'un compromis, nous avons construit tous ensemble le socle d'une dynamique nouvelle. Je dis « dynamique » parce que l'accord met un certain nombre d'outils à la disposition des salariés, pour que, tout au long de leur vie professionnelle, ils aient les moyens, quels que soient les aléas de la conjoncture, de préserver leur employabilité et connaître une promotion sociale au sein de l'entreprise.

Cet accord n'est cependant pas parfait, puisque, comme l'a dit Jean-Jacques Briouze, il crée un droit individuel à la formation qui n'existe que sur le papier puisque l'accord de l'entreprise est nécessaire pour que ce droit soit effectif. Nous regrettons que le texte, qui a été voté à l'Assemblée nationale, subordonne le choix de l'action de formation aux priorités de branches. J'ajoute que si nous avons accepté que ce droit à la formation s'exerce en dehors du temps de travail, c'est bien parce qu'à nos yeux il doit déboucher sur une reconnaissance et une certification. Il ne doit pas s'agir simplement d'une formation visant une adaptabilité du salarié à l'entreprise, mais d'un droit permettant au salarié de progresser dans sa carrière en acquérant de nouvelles qualifications.

Nous regrettons également que le DIF, qui est un droit exprimé en nombre d'heures de formation, se transforme en un droit monétarisé lorsque le salarié est licencié. Nous souhaiterions que les heures de formation puissent être capitalisées et utilisées dans la nouvelle entreprise du salarié. On pourrait parler d'une vraie transférabilité si nous avons obtenu cette avancée.

Il est également important aux yeux de la CGT que le plan de formation soit véritablement négocié entre l'employeur et le comité d'entreprise, notamment lorsque la formation des salariés est effectuée en dehors des heures de travail effectif.

M. Gilbert CHABROUX - Mme Annick Bocandé a demandé aux partenaires sociaux si, aujourd'hui, ils seraient disposés à signer à nouveau l'accord. Or j'aimerais que l'on parle aussi du texte qui a été voté par l'Assemblée nationale, car des modifications sont intervenues. La lettre adressée par les syndicats relève un certain nombre de discordances entre le texte initial et le projet de loi. J'aimerais donc connaître l'avis des partenaires sociaux sur le texte issu des travaux de l'Assemblée nationale.

M. le PRÉSIDENT - Je vous rassure, M. Gilbert Chabroux, c'est bien l'objet de cette table ronde. Il se trouve seulement qu'à votre exemple, j'ai préféré faire un tour de table pour demander aux partenaires s'ils sont d'accord avec le texte d'origine.

M. Guy FISCHER - Un des points essentiels de l'accord porte sur la formation pendant et en dehors du temps de travail. S'agit-il réellement d'un point de blocage ou l'enjeu culturel était-il tel qu'il fallait innover dans ce domaine ?

M. Lionel DUBOIS - La CFTC a signé cet accord parce qu'elle estimait qu'il allait dans le bon sens. Si c'était à refaire, nous le résignerions parce qu'il met en place des outils importants en matière de formation professionnelle. Malgré quelques réticences, nous avons accepté le principe du co-investissement parce que d'autres éléments positifs étaient mis en place. Cet accord ne s'est pas fait en un jour, d'autant qu'exceptionnellement on ne nous a pas soumis en matière de formation professionnelle un accord déjà rédigé. Nous avons travaillé une bonne année en commission, en collaboration avec le MEDEF qui a fait à cette occasion la preuve d'une ouverture qu'il faut saluer. La négociation finale fut longue et difficile, puisque qu'elle a pratiquement duré vingt-quatre heures, mais nous sommes arrivés à un accord au mot et à la virgule près. Comme le Gouvernement nous avait donné mission de traiter de la formation professionnelle, nous avons le sentiment que notre accord serait repris dans son intégralité par l'Assemblée nationale et par le Sénat. S'il est vrai que la lettre adressée par les syndicats au ministre des affaires sociales, le 13 janvier dernier, fait état de quelques divergences d'interprétation entre nous, elle vise avant tout à préciser l'esprit de l'accord. Sur cette base, la CFTC prend position en faveur de l'accord.

J'ajoute que l'accord ne met en place qu'une partie de la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il faudra envisager, et c'est votre rôle en tant que parlementaires, de mettre en place des droits complémentaires. A cet égard, nous avons été déçus par les textes en préparation en ce qui concerne les publics en difficulté, dans la mesure où ils ne prennent pas comme base le nouveau contrat ou la période de professionnalisation pour mettre en place de nouveaux dispositifs. Il serait préférable que nous concevions en cohérence des outils pour les entreprises, ne serait-ce que pour en faciliter la compréhension du système de formation.

M. Jean-Claude QUENTIN - Un bon accord, c'est un accord dans lequel les uns ont le sentiment d'avoir trop donné et les autres ont le sentiment de n'avoir pas assez obtenu. La logique de la négociation collective implique qu'un accord n'est pas éternel. Il faut sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier. Quand on négocie un accord, il faut toujours penser à la négociation suivante. La stabilité d'un accord, fût-il interprofessionnel, n'est pas assurée, même s'il faut tenir compte du compromis qu'il entérine.

Nous devons répondre à deux enjeux majeurs. Le premier but de l'accord était de corriger les inégalités d'accès à la formation continue. Je rappelle à ce sujet que

lorsque vous êtes une femme non qualifiée dans une entreprise de moins de dix salariés, vous avez statistiquement vingt-cinq fois moins de chance d'aller en formation qu'un homme ingénieur dans une entreprise de plus de 500 salariés. La réponse proposée pour répondre à ce premier enjeu consiste à donner à chaque salarié un droit d'accès à la formation.

Le deuxième enjeu majeur de la négociation c'est de mettre les entreprises en capacité de faire face à l'inversion de la pyramide des âges qui nous attend dans les prochaines années, avec son corollaire : les pénuries de qualification. En effet, les 50-60 ans vont devenir dans les prochaines années plus nombreux que les 20-30 ans. C'est à ce problème que répondent le DIF, ainsi que la restructuration du plan de formation.

Avons-nous répondu complètement à ces deux enjeux ? Probablement non, mais nous avons enclenché un mouvement, en déclenchant un choc psychologique, qui doit amener les entreprises à se préoccuper de leur capacité à se procurer les qualifications dont elles ont besoin, tout en permettant à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle.

La question de savoir si les formations se dérouleront pendant ou en dehors du temps de travail est importante. L'objectif dans ce domaine était de faire comprendre au salarié qu'il était l'acteur de sa propre formation. Jusqu'alors en effet, le salarié était passif, y compris dans le cadre du congé individuel de formation. Or le temps de formation en dehors du temps de travail appelle nécessairement une logique de coinvestissement. Le salarié est obligatoirement un peu plus concerné par la valeur de sa formation si celle-ci a lieu en dehors du temps de travail, d'autant qu'il est investi alors d'un pouvoir de négociation, puisque nous parlons de codécision avec l'employeur.

Trois entités sont concernées par cet accord :

- le salarié, auquel on donne un pouvoir d'initiative ;
- l'entreprise, qui cherche à se doter des compétences dont elle a besoin ;
- les organismes de formation, car le DIF n'existera que s'il correspond réellement à une offre de formation.

Ce dernier point est préoccupant, car un calcul simple montre que si seulement 30 % des 15 millions de salariés utilisaient le DIF, il faudrait dispenser pas moins de 100 millions d'heures de formation... La compétence de la région en matière de structuration de l'offre de formation apparaît cruciale sur ce plan.

En ce qui concerne la transcription de l'accord du 20 septembre 2003 dans la loi, il me semble que si la légitimité du législateur est sans conteste supérieure à la légitimité des négociateurs, il ne faut pas que le législateur décourage le négociateur.

M. le PRÉSIDENT - Telle est notre préoccupation aujourd'hui. M. Quentin ayant évoqué les petites entreprises, je me tourne vers M. Veysset. Comment réagissez-vous à cet accord ?

M. Jean-Claude VEYSSET – Pour la CGPME, cet accord constitue un véritable pacte sociétal. Il va falloir maintenant le mettre en œuvre. Il était temps que car, si nous pouvions nous féliciter d'un certain nombre de bonnes pratiques, nous étions également convaincus que l'échec partiel du précédent accord, repris pour partie dans la loi

quinquennale, s'expliquait en raison de l'absence d'articulation entre la politique de l'emploi et de la formation professionnelle. Le point le plus important de l'accord du 20 septembre réside, à mon sens, dans le fait que nous mettons la formation professionnelle au service de l'évolution des emplois.

Je peux témoigner de ce que nous n'avons pas attendu l'accord du 20 septembre pour organiser dans les petites entreprises des périodes de formation en dehors du temps de travail, ne serait-ce qu'à la marge. Nous étions en effet conscient du fait qu'il nous fallait nous approprier l'investissement qu'est la formation de nos collaborateurs. N'oublions pas qu'il n'y aurait pas d'entreprises sans les salariés, de même qu'il ne peut y avoir de salariat sans entrepreneuriat.

S'il est vrai que les entreprises vont devoir répondre au défi démographique, elles devront aussi répondre au défi posé par leur géographie, y compris pour les départements d'outre-mer. Nous devons travailler à rapprocher le plus possible nos concitoyens des gisements d'emplois, c'est-à-dire là où, si je puis dire, il n'a pas encore été délocalisé.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Dans la notion de « droit individuel à la formation », il y a deux mots très importants : le mot « droit », qui porte reconnaissance d'un droit à la formation, même si ce droit pourrait être amélioré ; le mot « individuel », qui met l'accent sur la nécessité d'individualiser les formations pour les adapter aux besoins des entreprises et aux évolutions de carrière des salariés.

Je voudrais connaître votre avis sur le dispositif qui est applicable aux salariés à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée.

Mme Annie THOMAS - La CFDT estime que l'accord comporte un certain nombre de faiblesses, de sorte que le dossier ne nous apparaît pas bouclé. Nous avons encore à construire la formation tout au long de la vie pour tout le monde. Outre le problème de la transférabilité du DIF, nous mettons en avant celui de la prise en compte du territoire. Nous nous sommes battus, avec une seule autre organisation, pour obtenir gain de cause sur ce point, en utilisant toutes les entrées possibles (financement, structures, etc.), mais en vain. L'accord du 20 septembre reste très structuré sur une logique de branche, bien que celle-ci ne soit pas le principal niveau d'approche des questions de formation. Aujourd'hui, les enjeux de la formation et de l'emploi se situent sur les territoires. Nous n'avons pas été très bons à Valenciennes, qui est un rendez-vous manqué, mais il faudra revenir sur cette question.

Nous pensons en outre que l'ambition de mettre en place la formation tout au long de la vie suppose qu'on la construise pour tout le monde. Je me tourne vers les parlementaires : pourquoi l'État ne reprendrait-il pas certains dispositifs prévus par l'accord pour les adapter aux chômeurs dont il a responsabilité ? Chaque année, plus de 60 000 jeunes sortent de l'école sans qualification : c'est là l'un des grands échecs de notre système scolaire. La Nation a une responsabilité vis-à-vis de ces jeunes. Les partenaires sociaux ont mentionné dans l'accord qu'ils étaient prêts à jouer leur rôle à leur égard. Pourtant, nous ne pouvons le faire seuls. Si principe d'une formation qualifiante différée pour ces jeunes est inscrit dans le projet de loi, une déclaration de principe ne suffit pas. J'ose espérer que le projet de loi sur l'emploi ou le projet de loi sur l'école aborderont particulièrement la formation des jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Dernier point, la CFDT a demandé, avec d'autres, l'extension de l'accord aux fonctionnaires. L'enjeu de la formation est aussi important pour eux que pour les salariés du privé.

Pour répondre à la question de Mme le rapporteur, je dirai que le DIF est un droit inachevé, aussi bien au niveau de la transférabilité qu'en ce qui concerne les salariés les plus en difficulté que sont les salariés à temps partiel et en CDD. Il y a là le résultat d'un compromis, puisqu'au départ le patronat ne voulait pas que le DIF soit ouvert aux salariés qui ne travaillaient pas à temps complet dans les entreprises. Notre discours ces dernières semaines a consisté à réclamer que le DIF soit étendu à toutes les catégories de salariés, et cela même si les modalités retenues à cette fin sont certainement insuffisantes, notamment pour les salariés en CDD. Cette question a été examinée il y a quinze jours lors d'une réunion paritaire des partenaires sociaux. Nous avons réfléchi sur les modalités de mise en œuvre et de financement de l'extension du DIF aux salariés en CDD. Que faire lorsqu'ils ont plusieurs employeurs ? La solution retenue étant le résultat d'un compromis, la CFDT souhaite que les partenaires sociaux se ressaisissent de ce dossier, avec l'aide des pouvoirs publics et des parlementaires.

M. Roland MUZEAU - Mme Annie Thomas vient de parler de l'élargissement de l'accord aux fonctionnaires. J'aimerais savoir si les cinq centrales syndicales ont eu des contacts avec l'État employeur dans cette perspective ? Si oui, quels en sont les premiers résultats ? Dans la lettre que vous avez adressée à M. Fillon, vous pointez une inquiétude forte sur le DIF, qui donne à penser que vous ne signeriez pas le texte qui vient de sortir de l'Assemblée nationale.

M. Dominique de CALAN - Le MEDEF n'est pas représentatif pour les fonctionnaires, mais il est concerné par le sort de tous les contractuels qui ont vocation à rentrer dans le secteur privé. Bien évidemment, nous serions favorables à ce qu'un esprit de médiation et de codécision se mette en place.

M. Quentin l'a indiqué tout à l'heure, le DIF va nécessiter, au bas mot, la dispensation de 100 millions d'heures de formation par an. Le seul coût de la formation que nous avons accepté de prendre en charge est quant à lui estimé à entre 1,5 milliard et 2 milliards d'euros. Et je ne parle pas de la couverture du risque comptable, qui risque de nous amener par les lois de la comptabilité, compte tenu d'un risque potentiel pouvant atteindre 100 %, à provisionner de 4,5 à 6 milliards d'euros. J'invite donc les partenaires sociaux et les parlementaires à procéder avec prudence : le projet de mise en place du DIF doit être réaliste, progressif et partagé. Il est vrai que nous portons solidairement cet accord, comme l'a dit M. Lionel Dubois, car si vous détruisez son équilibre au point d'inquiéter les patrons de PME-PMI, qui trouvent déjà que nous avons pris en leur nom des engagements coûteux, nous n'aurons pas le temps de rassurer, de persuader et de mettre en place. Il faut comprendre que jusqu'à ce jour un certain nombre de salariés ont été écartés de la formation professionnelle, parce que les salariés et les entrepreneurs n'en voyaient pas l'intérêt à court terme. Le droit individuel est un engagement extrêmement fort qu'il serait déraisonnable de déséquilibrer.

M. René Bagorski regrette que les heures capitalisées au titre du DIF par le salarié licencié ne puissent être transférées vers une autre entreprise et fassent l'objet d'une compensation financière. La raison en est simple : un avantage horaire ne peut pas être pris en compte par la comptabilité, puisque l'on ne peut pas en fixer le coût. Nous avons collé au terrain pour rendre la transférabilité opérationnelle. Nous ne pouvons pas traîner pendant des années une dette que l'on est incapable de chiffrer. Ce mode de fonctionnement a le mérite de faire primer le réalisme sur les effets d'annonce.

Mme Annie Thomas a dit regretter pour sa part que l'on ait prévu un régime différent pour les salariés en CDD et les salariés à temps partiels. C'est aussi mon cas, mais il faut considérer la complexité du système que nous aurions mis en place, lorsque l'on sait qu'un même salarié peut avoir plusieurs employeurs. Lequel de ces derniers devra ouvrir le droit à la formation ? Un salarié ayant dix employeurs aurait-il eu droit à 400 heures de formation ? Là encore nous avons mis en place un système réaliste, qui présente l'avantage essentiel de maintenir un lien entre son coût et la masse salariale. Je voudrais par ailleurs demander que l'on nous laisse un espace de liberté, de sorte que nous puissions éventuellement corriger les imperfections de la solution retenue. Nous le ferons parce que nous sommes très attachés à la formation. Pour ma part, j'ai été le premier en France à ouvrir un droit à la formation pour les contrats à durée déterminée.

M. le PRÉSIDENT - Vous secrétez tellement d'envie de vous répondre que je vais devoir vous interrompre !

M. Dominique de CALAN - S'agissant du dilemme entre branche et territoire, nous avons tenu à rappeler que la meilleure garantie de mobilité professionnelle dans notre pays était la mobilité. Une chose est sûre : lorsque je possède bien un métier, je n'ai pas peur du changement. L'articulation entre branche et territoire doit mettre en regard l'évolution du métier et sa mise en œuvre, qui sera nécessairement territorialisée.

M. Serge FRANCHIS - Mme Annie Thomas interpelle l'État et les parlementaires au sujet de la formation en général à juste titre, même si ce n'est pas l'objet de la présente table ronde, car c'est une préoccupation que nous devons avoir pour l'avenir.

M. Dominique de Calan nous a parlé, à propos de l'accord, d'une révolution. Il est légitime que nous nous interroguions sur la manière de mettre l'offre de formation en adéquation avec des besoins. Les structures de formation vont vraisemblablement devoir évoluer parce que leur degré de performance et leur nombre sont très variables selon les branches. La mise en place de nouveaux moyens est indispensable si nous ne voulons pas décevoir les entreprises ou les salariés.

M. Jean-Jacques BRIOUZE - Je voudrais apporter un éclairage sur la question du rapport entre le temps de travail et le temps personnel, ainsi que sur la question du coût d'investissement. Cette dernière n'est pas nouvelle, puisque l'accord national interprofessionnel de 1991 avait déjà mis en avant le coût d'investissement afin de poser une règle sur quelque chose qui existait déjà, notamment au niveau de l'encadrement. Quatre organisations confédérales avaient signé cet accord à l'époque, mais ce dispositif a été très peu utilisé. Le sujet est réapparu à l'occasion de la deuxième loi Aubry, à l'article L. 932-2 du code du travail. Ce coût d'investissement visait à limiter les formations effectuées en dehors du temps de travail. Autrement dit, le législateur, prenant en compte la jurisprudence de la Cour de cassation en la matière, a indiqué que l'adaptation était du ressort obligatoire de l'employeur et devait être effectuée pendant le temps de travail effectif, mais qu'en revanche les formations permettant d'accroître les compétences pouvaient être à la charge de l'employeur et du salarié.

Dans la première partie de la négociation qui s'est achevée en 2001, nous avons travaillé avec le patronat sur l'idée du plan de développement concerté, c'est-à-dire d'un coût d'investissement reposant sur un intérêt commun pour l'employeur et le salarié et pris en charge par les deux. Le salarié donnait de son temps et l'employeur prenait en charge le financement de la formation et une partie de l'indemnisation que nous avons établie à l'époque à 50 %.

La dernière négociation sur le coï nvestissement s'est achevée le 20 septembre à 4 heures du matin, le patronat postulant que l'employeur pouvait disposer de façon discrétionnaire d'une partie du temps personnel du salarié. Nous ne pouvions bien sûr pas accepter un plan de formation de l'entreprise. L'adaptation au poste de travail relève toujours de l'obligation et du temps effectif, alors que les formations visant à l'adaptation à l'évolution de l'emploi peuvent avoir lieu pendant le temps personnel, avec l'accord du salarié ou un accord d'entreprise, et cela à hauteur de 50 heures par an. J'ajoute que dans la lettre que nous avons adressée à M. François Fillon, nous avons indiqué que nous ne sommes pas d'accord avec l'amendement de M. Jean Euberschlag adopté à l'Assemblée nationale et qui remet en cause cette obligation.

M. Jean-Claude QUENTIN - Les questions posées par les parlementaires sont tout à fait intéressantes. J'ai dit tout à l'heure qu'il ne fallait pas que le législateur décourage le négociateur, et j'ajouterai qu'il peut aussi l'encourager. Pour ma part, j'estime que les trois points importants sont :

- le régime du DIF en faveur des salariés en CDD ;
- le régime du DIF en faveur des salariés à temps partiel ;
- l'obligation de formation des salariés assignée à l'entreprise.

Notre accord ne traite pas complètement la question des salariés en CDD et des salariés à temps partiel, puisque les employeurs n'ont pas voulu répondre pendant la négociation au problème que nous leur posions sur ce sujet. S'agissant des salariés en CDD, le *code du travail* dit que les salariés en CDD doivent bénéficier des mêmes dispositions conventionnelles et législatives que les salariés en CDI. A vous d'en tirer les conséquences au travers de l'amendement que nous vous avons soumis sur ce projet. Sur le plan technique, il suffirait pour régler le problème du DIF-CDI de le faire financer par le FONGECIF.

S'agissant des salariés à temps partiel, il me semble important de se souvenir tout d'abord que lorsqu'un employeur embauche un salarié à temps partiel, il ne lui demande pas une demi qualification, mais une qualification entière. Le DIF des salariés à temps partiel doit donc être le même que celui des salariés à temps plein. Pour résoudre la difficulté posée par le cas du salarié à employeurs multiples, il suffirait d'imposer une règle de déclaration sur l'honneur du salarié selon laquelle il reconnaît travailler dans plusieurs endroits. J'ajoute que plus de 80 % des salariés à temps partiel étant des femmes, le dispositif entretient une forme d'inégalité. Je laisse le législateur juge de la valeur de ces deux arguments.

Nous avons écrit, dans la lettre que nous avons adressée à M. Fillon, qu'au travers des dispositions concernant le DIF on subordonne le choix de l'employeur et du salarié aux priorités définies par les branches professionnelles, lorsqu'un accord de branche existe, ce qui sera fort probable compte tenu de l'architecture du dispositif de formation continue. Or, notre but est bien de centrer le DIF sur l'entreprise, dans le cadre d'une personnalisation. Je rappelle que, dans l'accord que nous avons prévu, le choix de l'employeur et du salarié s'opèrerait en tenant compte *éventuellement* des priorités de branche. J'aimerais que ce mot « éventuellement » soit repris dans la loi.

Notre lettre pose aussi la question relative à la responsabilité de l'entreprise en matière de formation. La jurisprudence qui existait dans la loi précédente consistait à dire que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de

leur poste de travail. Il est clair par ailleurs que la rédaction de l'article L. 932-2 pouvait provoquer une ambiguïté juridique.

M. René BAGORSKI - S'agissant du DIF, notre souhait était que tous des salariés bénéficient du même droit. Aucun salarié n'a vocation à être toute sa vie en contrat à durée déterminée. La solution consistant à se donner six ans pour atteindre les 120 heures de formation, revient selon nous à se donner bonne conscience. A propos de la notion de transférabilité, je ne pense pas, dans la mesure où nous traitons d'un droit attaché à la personne, que la logique de financement qu'a exposée brillamment M. de Calan doit primer sur la prise en compte du nombre d'heure de formation opposable par le salarié à son employeur, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il se trouve. Il faudra donc continuer à faire évoluer le DIF pour en affirmer le caractère individuel. Un salarié peut en effet avoir besoin d'une formation pour faire aboutir un projet professionnel, ce qu'empêche la monétarisation de son droit.

En ce qui concerne la fonction publique, il est évident que nous sommes sur la même longueur d'onde que la CFDT. Sachant qu'il aura fallu attendre 1982 pour que les fonctionnaires disposent d'un droit à la formation, il paraît aberrant que l'on doive attendre encore dix ans pour les faire bénéficier des mêmes dispositions que celles qui sont prévues dans l'accord pour les salariés. A la CGT, nous revendiquons, pour l'ensemble des salariés de notre pays, les mêmes droits en matière de formation professionnelle.

M. Roland MUZEAU - Avez-vous rencontré l'État employeur ?

M. René BAGORSKI - Nous ne l'avons pas encore fait. La CGT a accepté le principe du coïncidence, car l'acceptation d'une formation en dehors du temps de travail était liée à reconnaissance de celle-ci, que ce soit au plan des classifications ou au plan salarial. C'est pourquoi nous préconisons qu'avant même que commence sa formation, le salarié sache quel en serait le retour sur investissement pour lui. Or il me semble que l'article 8 du projet de loi donne pratiquement à penser que tout ce qui relève du développement des compétences pourrait se faire en dehors du temps de travail sans qu'il y ait reconnaissance, ce en quoi il ne correspond pas à l'accord que nous avons signé.

Le DIF correspond tout à la fois aux besoins d'un territoire, d'une entreprise et d'un individu. Or il me semble que l'on oublie que l'offre de formation relève aussi du secteur public, en suggérant que celle qui devra être proposée pour rendre applicable le DIF ne sera satisfaite que par des organismes privés. Nous ne pouvons pas admettre cette conception.

M. Lionel DUBOIS - Le DIF a été construit sur une logique d'épargne. Il apparaît de prime abord concevable que les salariés en CDI puissent épargner de temps de formation que les autres, mais il se trouve que le droit individuel étant souvent exercé en dehors du temps de travail, l'essentiel de son intérêt réside dans la prise en charge par l'entreprise des frais pédagogiques. C'est cette prise en charge dont vont être privés les salariés en CDD.

S'agissant des fonctionnaires, nous avons entamé une concertation pour faire en sorte qu'ils puissent bénéficier de certaines dispositions de formation. La principale difficulté réside dans le fait que les métiers des fonctionnaires ne sont pas normés. Les salariés de la Banque de France et du ministère des finances peuvent effectuer les mêmes tâches sans que leur métier réponde à la même conception. La transposition de l'accord à la fonction publique supposerait donc que l'on répertorie les métiers et les qualifications des fonctionnaires.

M. le PRÉSIDENT – M. Quentin a souligné le fait que le choix du salarié et de l'entreprise était contraint par les priorités de la branche. Pensez-vous qu'il faut introduire le mot « éventuellement » dans le texte de loi ?

M. Jean-Claude VEYSSET - Il faut être très pragmatique face à cette problématique. La branche dont je suis issu, l'hôtellerie restauration, a déterminé un certain nombre de formations prioritaires. Il reste que ces priorités varient considérablement d'une région à une autre. Si on se trouve confronté à une nécessité vitale de pluriactivité, et donc de pluriformation, il faut que l'on puisse décliner, notamment au travers des territoires, des stratégies adaptées. Autrement dit, nous sommes prêts à négocier les conditions d'application de la loi au niveau des branches et des territoires.

M. Dominique de CALAN - Les branches et les métiers où les entreprises à effectif limité (réparation automobile, restauration hôtellerie) nous demandent de les aider à mutualiser les moyens financiers de la formation, sans quoi le DIF ne fonctionnera pas. Cette recherche de priorités doit tenir compte de la capacité financière des entreprises concernées. Il est évident qu'une formation montée de toutes pièces pour une seule personne va revenir à 200 euros de l'heure, alors que le coût acceptable avoisine les 15 à 20 euros de l'heure.

M. Alain GOURNAC – Nous sommes d'accord pour constater que, face aux fermetures d'entreprises, il faut préparer les salariés à changer de métier, alors que certains d'entre eux ont parfois fait toute leur vie la même chose. Il est très bien que l'on puisse suivre une formation pour être à l'aise dans son poste et évoluer, mais il faut que l'on puisse aussi envisager qu'une personne puisse retrouver un emploi. S'agissant des formations organisées par le secteur public, j'ai le regret de dire qu'un grand nombre d'entre elles ne sont pas tout à fait satisfaisantes. Il faudra prendre garde à ce que l'appel d'air créé par le DIF ne conduise à une multiplication du nombre d'organismes de formation, si ceux-ci n'ont pas une réelle utilité.

M. Guy FISCHER - Certains aspects de l'accord du 20 septembre sont-ils transposables à la fonction publique ?

M. Lionel DUBOIS - Nous allons essayer de négocier la transposition dans la fonction publique de l'équivalent du plan de formation de l'entreprise, avec la possibilité pour les fonctionnaires de consacrer une partie de leur temps libre à des formations personnelles ou en rapport avec les besoins des collectivités qui les emploient. Pour cela, il faudrait peut-être commencer par décloisonner leurs métiers.

M. le PRÉSIDENT - Je pense que nous devrions nous recentrer sur le cas des salariés du privé, car nous sommes en train d'aborder une question qui ne manquera certainement pas de se poser prochainement.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Plusieurs d'entre vous ont fait allusion à la lettre que vous avez envoyée à M. François Fillon. Vous y exprimez, entre autres, votre opposition à ce qu'il est convenu d'appeler l'amendement « Ueberschlag » portant sur l'obligation de formation des salariés par l'employeur. Comment cette problématique se situe-t-elle par rapport aux propositions de l'ANI ?

M. Jean-Claude QUENTIN - Il est à noter que l'amendement auquel vous faites référence a été présenté et adopté en dernière minute, sans que nous en soyons avertis.

M. le PRÉSIDENT - C'est ainsi que fonctionne la démocratie parlementaire...

M. Jean-Claude QUENTIN - Vous avez raison, et loin de moi l'idée de remettre en cause la légitimité du législateur. Il se trouve cependant que nous avons signé un accord sur la base d'un code du travail existant, dont l'article L. 932-2 stipule que « *l'employeur a la responsabilité d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois* ». Vous comprendrez que nous soyons surpris de constater que l'on supprime l'article L. 932-2, et que l'on introduit l'amendement dans le projet de loi qui était supposée reprendre notre accord. C'est grave, car il s'agit là d'un principe essentiel, qui reprend d'ailleurs la jurisprudence «Expovit», rendu par la Cour de cassation il y a dix ans. Notre démarche consiste donc à dire : « *messieurs les parlementaires, nous vous prions de rétablir les textes tels qu'ils étaient au moment où nous avons signé l'accord* ». C'est sur cette base que nous avons écrit dans notre accord que « *lorsque l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, cela doit se faire sur le temps de travail effectif* », étant entendu que deux autres cas sont prévus : l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi. Dans ces deux cas l'accord stipule que les formations doivent toujours être rémunérées comme du temps de travail, bien qu'elles puissent se dérouler en dehors du temps de travail. Je précise que l'on parle bien de l'évolution des emplois et non pas de l'évolution de l'emploi, et du maintien dans l'emploi et non du maintien dans le poste de travail.

Le troisième cas prévu par l'accord pour le plan de formation est le développement des compétences. Dans ce cas, il est convenu que la formation puisse avoir lieu en dehors du temps de travail, et que, le cas échéant, elle doit être rémunérée à 50 % du salaire net, à condition que l'entreprise s'engage vis-à-vis sur les conséquences de l'action de formation au retour du salarié. L'objet de notre lettre vise donc à clarifier les trois cas prévus : l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution du poste de travail ; l'évolution des emplois et le maintien dans l'emploi, y compris en dehors de l'entreprise ; le développement des compétences.

Mme Annie THOMAS - Il faut que les parlementaires aient bien conscience du fait que cet amendement déséquilibre l'esprit du texte, mais aussi, et c'est plus grave, l'esprit de la négociation. Jean-Jacques Briouze a rappelé à juste titre la longueur et la difficulté de nos travaux de négociation. Nous avons débattu pendant trois ans de ces questions. Nous sommes arrivés à un équilibre tenant sur une poutre maîtresse consistant à dire que l'employeur continue d'avoir l'obligation d'adaptation, étant entendu que nous avons accepté que l'on puisse former en dehors du temps de travail et que l'on prévoie des modalités particulières. L'obligation d'adaptation du salarié à l'évolution de son poste se retrouve d'ailleurs dans le contrat de travail de celui-ci, puisqu'il ne peut refuser les formations qui lui sont proposées à ce titre. Autrement dit l'atteinte à cette poutre maîtresse que j'évoquais touche au contrat de travail, à la relation entre le salarié et l'entreprise et à la qualification du temps de formation. Toute formation visant l'adaptation au poste de travail doit se dérouler pendant le temps de travail effectif. La proposition d'amendement que nous avons faite tient compte du fait qu'il fallait changer les textes, puisque c'est nécessaire, mais dans le respect de l'esprit de notre accord.

M. Jean-Jacques BRIOUZE - Notre accord n'a jamais supprimé l'obligation incombant à l'employeur de faire en sorte que ses salariés soient les mieux qualifiés, afin que l'entreprise développe au mieux son projet industriel. Ce n'est pas parce que nous avons accepté qu'une partie de notre temps personnel puisse être utilisé pour de la formation que cette obligation, qui résulte d'un article du *code civil*, a été supprimée. Cette obligation perdure, y compris si un employeur veut envoyer un salarié en formation pour développer ses compétences. Le fait que nous ayons, au travers du plan de formation, la possibilité de répartir en trois catégories les formations (adaptation à l'emploi, adaptation à l'évolution des emplois, développement des compétences) ne signifie pas que l'employeur ne peut pas

envoyer un salarié, de sa propre initiative, faire une formation de développement des compétences Cette responsabilité existe toujours, et c'est pourquoi nous ne voulions pas faire disparaître la notion d'obligation d'adaptation au poste de travail du code du travail. En effet, si un salarié ne veut pas développer son adaptation à l'évolution des emplois, il le peut, puisqu'il faut son accord pour que l'on puisse l'envoyer en formation dans ce cadre-là. Si un salarié est licencié parce qu'il est jugé incompetent, qui va supporter la responsabilité de l'incompétence ? Si on supprime l'obligation de l'employeur, ce sera le salarié seul. Lorsque nous avons signé, à quatre heures du matin, cette séparation au niveau de l'adaptation nous l'avons fait avec l'idée que l'employeur avait toujours une responsabilité comme chef d'entreprise et comme organisateur du travail.

M. Dominique de CALAN - Nous sommes là au cœur du dossier. Les partenaires sociaux ont demandé, par le biais de l'article 28 de l'accord, de modifier le code du travail pour le rendre applicable, en adaptant notamment l'article L. 932-2, puisque le plan de formation est désormais structuré de manière ternaire. Je comprends l'inquiétude que suscite cette suppression pure et simple et comprendrais donc que votre assemblée puisse sans doute aller, au-delà de la suppression dudit article, vers une solution d'aménagement de l'article L. 930-2 comme c'est proposé. En revanche, il me semble que le texte proposé par les partenaires joue un peu trop sur des obligations, de sorte qu'il appartiendra à votre assemblée de trouver le bon équilibre pour assurer le respect de la trilogie que nous avons indiquée, avec la distinction essentielle entre l'adaptation au poste et l'adaptation à l'évolution de l'emploi.

M. Jean-Claude VEYSSET - En Allemagne on forme dès le départ pour l'entreprise, alors qu'en France on forme à des métiers, en sachant qu'on ne les exercera pas dans la même entreprise. En tant que chef d'entrepreneur de terrain, je suis parfaitement conscient que nous avons une obligation d'adaptation à l'emploi et à l'évolution du poste de travail correspondant à cet emploi, avec l'investissement en temps et en salaire que cela suppose. Lorsqu'il s'agit de se former pour évoluer dans sa carrière, il faut que nous puissions entamer un dialogue salarié/chef d'entreprise afin de concilier nos intérêts réciproques et mettre en place une démarche basée sur le co-investissement. En tant que chef d'entreprise, je sais qu'un salarié sera amené pour évoluer à changer de plus en plus souvent d'entreprise.

M. René BAGORSKI - L'envoi d'une lettre commune par les organisations syndicales est extrêmement rare. Nous en avons pesé chaque mot, de façon à ce que notre demande de respect de la logique qui avait été la nôtre lors de la signature du texte soit respectée. J'attire votre attention sur le fait que nous rappelons dans le deuxième point de notre lettre, que l'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi. De même M. Veysset a-t-il évoqué le fait que l'entreprise devait s'adapter au marché sur lequel elle opérait. C'est donc aussi bien l'employabilité du salarié, que celle de l'entreprise qui est visée. Cette approche explique la rédaction que nous avons retenue pour notre lettre.

M. Jean-Claude QUENTIN – M. de Calan m'a reproché d'avoir renvoyé trop loin le balancier...

M. le PRÉSIDENT - Il vous dépeignait comme un stratège.

M. Dominique de CALAN - Il l'est !

M. Jean-Claude QUENTIN – Quoi qu'il en soit notre deuxième point reprend mot pour mot le texte de l'article 11 de l'accord, qui porte sur les périodes de

professionnalisation : *«L'employeur doit veiller au maintien de la capacité des salariés à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations»*. L'accord précise en outre que la période de professionnalisation *« est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle »*. L'employeur, s'il n'a pas d'obligation de formation par l'employeur au titre de ce deuxième point, doit indiquer, par exemple au comité d'entreprise, que l'évolution de l'entreprise va entraîner une évolution des emplois. Il devra inciter les salariés à adhérer à des actions de formation pour y faire face.

M. Dominique de CALAN - L'esprit de l'accord consiste à ce que l'adaptation à l'évolution des emplois fasse l'objet d'une négociation entre l'employeur et son salarié. Il faut donc que le point numéro deux mette davantage l'accent sur la coresponsabilité que cela n'est proposé dans la lettre. Il faut que nous travaillions ensemble pour convenir d'une rédaction.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Un des points importants du texte concerne les contrats de professionnalisation qui découlent de la fusion des contrats de qualification jeunes et adultes, ainsi que des contrats d'adaptation et d'orientation. Il s'agit d'une nouveauté importante au sujet de laquelle j'aimerais recueillir l'avis de nos invités. Quelles sont les modalités d'application de ces contrats de professionnalisation ? Quel est le temps réservé dans ce cadre à la formation ? Quel est le nombre de contrats prévus ? S'agissant du financement de cette mesure, le fait que les fonds consacrés à l'apprentissage ne soient plus plafonnés à 35 % des ressources des organismes collecteurs ne fait-il pas craindre un manque de financement en faveur de l'alternance et de ce fait une réduction du nombre de contrats en alternance ?

Mme Annie THOMAS - La création du contrat de professionnalisation nous a amenés à faire preuve d'efficacité, puisque nous avons regroupé dans un seul contrat ce qui relevait auparavant de quatre types de contrat, ce qui était source de complexité pour les entreprises. Nous avons voulu créer un contrat unique qui corresponde de l'effort de personnalisation qui en œuvre dans notre accord. Sa durée pourra varier de six à vingt-quatre mois en fonction des besoins du jeune et de l'entreprise. La part du temps consacrée à la formation pourra quant à elle varier de 15 à 25 % en fonction des besoins du jeune. Les contrats seront rendus plus sûrs, puisque le contrat de professionnalisation pourra être signé en CDD ou en CDI, alors que le contrat de qualification, que l'on pare de toutes les vertus, ne pouvait être signé qu'en CDD. Enfin, nous avons amélioré la rémunération afférente aux contrats, puisque celle-ci passera de 31 % du SMIC à 55 % du SMIC.

La priorité absolue des partenaires sociaux, ce sont les jeunes qui sont sortis sans qualification du système scolaire, sur lesquels nous allons recentrer le dispositif. Pour mémoire, les contrats de formation en alternance ont été créés en 1983 comme une voie d'insertion dans l'emploi, et non pas comme une voie de formation initiale, cette dernière relevant des missions de l'Education nationale. Ce point nous vaut bien évidemment des critiques sur le thème *« vous allez mettre à la rue 20.000 jeunes de BTS que l'on ne pourra plus prendre en charge »*. A cela, je réponds que la négociation de branche, dont M. Veysset a souligné l'importance, va déterminer pour chaque branche :

- les qualifications nécessaires ;
- les diplômes requis ;
- le public prioritaire et pour quel durée ;

- l'utilité éventuelle de former des jeunes en BTS.

Il est normal que nous indiquions pour notre part nos priorités de manière assez formelle.

La CFDT estime par ailleurs que la date d'entrée en application de la loi au 1^{er} octobre qui a été choisie par vos collègues de l'Assemblée nationale laisse un délai raisonnable pour que l'offre de formations puisse être adaptée. Je soulignerai cependant le fait que nous débattons de cette question depuis trois ans, et de manière plus précise depuis un an, alors que d'autre part les dirigeants la fédération de la formation faisaient partie de la délégation du MEDEF, si bien que personne ne peut prétendre découvrir la question. Les centres de formation étant positionnés dans l'économie de marché, ils doivent faire preuve de la réactivité que celle-ci impose. Je rappelle que ce sont les partenaires sociaux qui sont prescripteur et non pas l'offre de formation. On ne peut pas nous dire aujourd'hui que l'on découvre le problème. S'il est possible que l'on doive repenser les filières d'accès aux BTS, cette question ne doit pas faire l'objet d'un faux procès aux partenaires sociaux.

M. le PRÉSIDENT - Si je comprends bien, il faut laisser la formation initiale à l'Education nationale et l'insertion dans l'emploi aux partenaires sociaux.

M. Lionel DUBOIS - Le contrat de professionnalisation fait aussi référence à une période de professionnalisation, puisque nous les avons ouverts à tous les publics, y compris les seniors, les créateurs d'entreprise ou les femmes ou des hommes revenant sur le marché du travail après avoir élevé leurs enfants. En ce qui concerne la capacité donnée aux branches professionnelles d'affecter un certain pourcentage de leurs ressources à l'apprentissage, il me semble que nous devrions reconsidérer la question dans le cadre de la réforme de l'apprentissage. Il faut redéfinir le rôle des acteurs en matière d'apprentissage.

M. Jean-Jacques BRIOUZE - Le contrat de professionnalisation qu'Annick Bocandé a décrit répond à la question de M. Gournac sur l'existence dans l'entreprise d'un dispositif de prévention des licenciements, puisqu'il définit une période de professionnalisation.

Pour rassurer les organismes de formation qui assaillent les parlementaires dans leur circonscription, je voudrais souligner le fait que nous n'avons pas souhaité continuer à construire nos propositions en fonction de l'offre de formation, mais en fonction des besoins des entreprises. C'est fondamental, car si l'on se fonde sur l'offre de formation, on risque de couper le lien qui existe grâce à l'alternance entre le monde de l'entreprise et les formations que l'on met en place. Il faut que les besoins soient exprimés par les entreprises pour qu'ils puissent déboucher sur des emplois futurs. Autrement dit, nous disons aux responsables de la formation : « revenez à votre place. L'offre devra être ajustée à la demande des entreprises ».

Nous avons équilibré, dans notre accord, les possibilités de formation puisque nous avons spécifié que les personnes qui ont reçu des formations importantes, mais qui ne correspondent plus aux besoins de l'entreprise doivent aussi bénéficier du contrat de professionnalisation. Celui-ci est ouvert à tous les niveaux. En revanche, dans le cadre du compromis qui visait à prendre en compte comme point de départ la notion d'insertion mise en avant en 1983, laquelle insertion ne concerne pas seulement les plus bas niveaux. La meilleure preuve en est que les partenaires sociaux ont signé en juin 1995 un accord pour la formation des jeunes en grande difficulté.

Au plan du financement, on peut s'inquiéter du fait qu'en l'état actuel et futur de la loi, une branche a la possibilité d'utiliser la totalité du 0,5 % pour le financement du fonctionnement de ses centres de formation d'apprentis, à l'exception du pourcentage compris entre 5 % et 10 % destiné à assurer la péréquation au niveau national. La limite des 35 % a été supprimée. Bien que l'on fasse le pari que les branches professionnelles sont dirigées par des personnes responsables, il serait peut-être intéressant que la loi prévoit que dans trois ans l'organisme de gestion des contrats de professionnalisation remette un rapport au Parlement pour que l'on sache comment les aspects financiers ont été gérés. Il incombera alors aux parlementaires de rééquilibrer l'ensemble du système si d'aventure un déséquilibre était constaté, étant entendu que le financement a des incidences non seulement sur les partenaires sociaux, sur les ressources des conseils régionaux et sur les CFA qui n'auraient pas de branche professionnelle.

M. Dominique de CALAN - Je partage en totalité les propos de Mme Annie Thomas. J'y apporterai toutefois deux précisions complémentaires. Tout d'abord notre accord prévoit tous les éléments nécessaires à la transition, compte tenu du fait qu'il n'est pas anormal que l'on doive justifier de l'emploi de fonds que l'on a reçus. En outre, s'il est vrai que notre accord est optimiste parce que nous sommes convaincus par la réforme des sections professionnelles de l'école et par l'implication croissante des régions dans le domaine de l'apprentissage, nous restons convaincus que la voie normale du diplômant est la formation initiale. Il ne faut pas laisser primer un système de formation reposant avant tout sur une offre privée, que personne ne contrôle. Attention donc à ne pas encourager ceux qui dévient, étant entendu que nous avons prévu d'accorder des financements et des dérogations à tous ceux qui le justifieront, à commencer par les bas niveaux de qualification.

S'agissant du financement, on ne peut pas dire tout et son contraire : si l'on veut renforcer l'apprentissage, en pensant qu'il y aura moins de diplômants dans ce domaine, il faudra y consacrer davantage de moyens. Mais j'insiste : le compte commun qui est créé par la loi, dont la valeur a été portée de 0,4 % à 0,5 %, constitue une réserve importante. Nous pensons par ailleurs que le principe de précaution qui a incité vos collègues de l'Assemblée nationale à retenir comme date de mise en application de la nouvelle loi le 1^{er} octobre 2004 est à nos yeux un compromis acceptable. Cette date butoir aura le mérite d'obliger les acteurs de la formation à entamer un processus de changement.

M. Jean-Claude QUENTIN - Il est clair que lorsque nous avons écrit 1^{er} juillet dans notre accord, nous avons fait une bêtise. Pour ma part je conseille de la corriger en optant pour 1^{er} janvier 2005, car cela permettrait aux organismes qui gèrent leurs formations en fonction de l'année civile, comme les OPCA, de s'organiser simplement. Si vous tenez à prévoir une solution intermédiaire, indiquez que pendant six mois les deux systèmes se superposeront. Cela me paraît être une solution de bon sens, mais vous en ferez ce que vous voudrez.

Il faut se souvenir qu'au moment où nous avons signé l'accord concernant l'apprentissage les 35 % dédiés selon la loi de finances de 1985 étaient en vigueur, et que c'est dans ce contexte que nous avons écrit que les financements de l'alternance pourront prendre en compte le fonctionnement des CFA. A mon avis, Jean-Jacques Briouze a commis une erreur tout à l'heure : il n'est pas prévu dans l'accord de possibilité de déroger aux 35 %. En effet, je vous rappelle que la lettre paritaire n'a jamais été envoyée. D'ailleurs, elle n'est signée que par deux organisations syndicales.

Mme Annie THOMAS - Cela suffit !

M. Jean-Claude QUENTIN - Notre proposition commune consiste à dire que la grande loi sur l'apprentissage doit traiter tous les sujets concernant ce sujet. C'est d'autant plus pertinent que l'on passe le financement de l'alternance de 0,4 % à 0,5 % et que 35 % de 0,5 %, c'est beaucoup mieux que 35 % de 0,4 %. Le passage à 0,5 % se justifie parce que l'on va financer des dispositifs qui n'existaient pas auparavant. Il faudra préserver les équilibres financiers pour pouvoir financer les périodes de professionnalisation, les dépenses des observatoires et les priorités liées au DIF.

Pour finir, il est clair que la notion de décentralisation, que nous n'aurons vraisemblablement pas le beaucoup le temps d'aborder, devrait nous conduire à débattre de ces sujets au moins à trois, c'est-à-dire avec les conseils régionaux.

M. René BAGORSKI - Il était important que nous mettions en place un contrat unique, pour clarifier le système, mais aussi que nous mettions fin à un système où l'on faisait de la formation initiale dans le cadre du contrat de qualification, avec des temps de formation, pour un même diplôme, de 25 %, contre 50 % pour l'apprentissage et 80 % pour le système scolaire. Le fait qu'un nettoyage ait lieu est à nos yeux une satisfaction en soi. Désormais, il existera trois voies de formation :

- la formation traditionnelle de l'école ;
- l'apprentissage ;
- les contrats de qualification.

Chacune de ces voies à son public, mais celui-ci doit être déterminé en fonction de politiques bâties sur les besoins des branches et des territoires. Il en découle la responsabilité qu'ont les élus et les acteurs sociaux dans les régions de travailler ensemble sur les besoins d'aménagement du territoire et les évolutions du tissu des entreprises. Une fois les besoins définis, il faut donner des moyens aux systèmes de formation qui leur correspondent. Il ne faut pas que l'offre de formation s'engage dans toutes les brèches. Je trouve que les responsables de la formation consacrent actuellement un temps à rédiger des argumentaires qu'ils pourraient plus utilement consacrer à travailler sur l'offre de formation, afin d'être prêts pour la date du 1^{er} juillet, voire le 1^{er} octobre. Il ne faudrait pas que la transition soit trop longue, car on observe que depuis six mois les organismes encouragent fortement la signature de contrats en alternance de 24 mois dans le cadre d'une formation initiale, ce qui pervertit complètement le dispositif que nous avons voulu mettre en place.

M. Jean-Claude VEYSSET - La problématique qui intéresse les entreprises que nous représentons a trait à la certitude de la validité du contrat et son enregistrement par les services des directions départementales du travail. Sur cette base, si tous les éléments sont prêts pour le 1^{er} octobre, afin que toutes les entreprises puissent s'approprier le contrat de professionnalisation, ce sera un succès. Si nous ne sommes pas prêts sur le plan matériel, il faudra peut-être envisager de faire perdurer les anciens contrats jusqu'au 31 décembre 2004. Ce problème touche davantage les services de la Direction des Relations du Travail que nous.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Je pense que ce problème de délai n'est pas uniquement celui des organismes de formation, car j'ai cru comprendre qu'il pouvait être aussi celui de certaines entreprises qui avaient peur de ne pas avoir le temps d'assurer la transition.

J'en viens maintenant à la question de la décentralisation. Comme vous le savez, l'examen d'un projet de loi relatif aux responsabilités locales est en cours d'examen au niveau du Parlement qui consacre un volet très important à la formation professionnelle à l'échelon régional. Les partenaires sociaux disposent-ils des relais locaux suffisants pour mettre en œuvre un dialogue avec les régions ? La prise en compte des territoires me paraît être une des modalités essentielles de la réussite de ce projet. L'offre de formation sera-t-elle suffisante pour répondre aux nouveaux besoins déterminés par ce texte.

M. Dominique de CALAN - Je rejoins Mme le rapporteur pour dire que la formation professionnelle a été transférée aux régions dans le domaine de l'apprentissage et de la formation professionnelle d'État, mais je constate que ce n'est pas le cas en ce qui concerne la formation professionnelle d'entreprise. D'où l'exigence des partenaires sociaux de mettre en place une véritable coordination entre l'État décentralisé que représentent la région et leurs représentations tant professionnelles qu'interprofessionnelles au niveau territorial. Ceci nécessite sans doute une réforme de l'ensemble des systèmes de concertation, étant entendu que le comité de concertation est aujourd'hui extrêmement déséquilibré, puisque les professionnels en sont quasiment absents. Il faut créer les conditions de ce lien entre la responsabilité donnée aux régions dans la formation professionnelle relevant de la compétence publique et les acteurs importants de la formation continue que sont les entreprises. Il faut donc faire appel à des interlocuteurs paritaires, dans la mesure où nous avons construit la formation professionnelle des salariés dans le cadre du paritarisme. Selon le principe de réalisme, nous souhaitons que cette concertation s'opère d'abord au niveau de la région, en distinguant les branches, les métiers et l'interprofessionnel. Nous souhaitons être des acteurs, pourvu que l'on revoie les conditions du dialogue. On sait en effet très bien qu'en matière de formation, ce qui est obligatoire ne marche pas toujours.

S'agissant de l'offre de formation, je pense qu'il faut expliquer l'accord à l'Ecole et au monde éducatif, et nous nous y sommes déjà attelés avec les trois organisations patronales. L'AFPA doit aussi s'approprier l'accord. Il faut une mobilisation des services publics et de l'État déconcentré que sont les régions pour dialoguer. J'ai d'ailleurs eu le plaisir d'aller hier dans une région pour expliquer l'accord. D'où d'ailleurs l'importance de la date d'entrée en vigueur de la loi, car quand on attend trop, il y a toutes les raisons administratives pour que les choses ne se fassent pas. Je précise que, selon moi, l'offre de formations existe largement. Notre pays n'est pas sous dimensionné au plan de l'offre de formation.

Un bilan de compétence est prévu par l'accord pour les salariés ayant plus de quarante-cinq ans, ou pour ceux qui ont plus de vingt ans d'ancienneté : allons-nous coexister un bilan AFPA, un bilan ANPE, un bilan UNEDIC sans aucune mise en réseau ? Il faut que l'établissement d'un cahier des charges commun permette une reconnaissance mutuelle de bilans effectués par les différents organismes. Il ne s'agit pas de susciter une offre de formation nouvelle, mais de mettre en réseau, de façon volontariste, c'est-à-dire avec des calendriers et des cahiers des charges, l'offre de formation existante. C'est là je crois le rôle fondamental des régions, dans le cadre d'une coordination plus approfondie et respectant la présence réelle des acteurs sur le terrain.

M. Lionel DUBOIS - Le traitement de la décentralisation dans l'accord est la grande faiblesse de l'accord. En effet, nous n'avons pas vraiment réfléchi en fonction du besoin territorial et privilégié plutôt, comme c'est assez normal pour les partenaires sociaux, le cadre des branches. Je constate pourtant qu'en cas de restructuration, c'est vraiment le cadre territorial qui est pertinent. On ne peut pas toujours réintégrer des salariés licenciés

dans la même branche professionnelle. La mobilité géographique étant faible dans notre pays, il nous faut trouver des solutions dans le cadre du territoire. Il faudrait que l'État, les régions et les partenaires sociaux se mettent autour d'une table pour définir le rôle de chacun dans la politique territoriale.

M. Jean-Claude QUENTIN - Je suis parfaitement d'accord au sujet de la décentralisation avec M. de Calan. Je crois que le texte sur les responsabilités locales fait une excellente chose en renforçant tout le dispositif AIO (accueil, information, orientation). Cette démarche suppose que l'on ait des informations à donner sur les qualifications et l'avenir des métiers. Les observatoires de branche que nous prévoyions dans notre accord devront offrir une vision prospective sur l'évolution des métiers à moyen terme, alors qu'aujourd'hui on se fie plutôt en matière de formation à la technique du « doigt mouillé ».

Nous avons prévu des lieux, y compris au plan local, où nous pouvons nous concerter. Il existe aussi des lieux où nous pouvons concerter avec les collectivités locales et les pouvoirs publics locaux, comme les CCREFP (comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle) ou les conseils économiques et sociaux régionaux. Il faut toutefois distinguer les lieux de concertation et les lieux de contractualisation. Or les lieux de contractualisation entre les partenaires sociaux et les collectivités territoriales sont les OPCA.

S'agissant de l'offre de formation, il est clair que la structuration de l'offre de formation relève de la compétence régionale. La préoccupation des conseils régionaux aujourd'hui étant la fracture numérique, proposez-nous une offre de formation qui permette à chaque citoyen de passer son permis de conduire informatique grâce au DIF.

Mme Annie THOMAS - Je ne partage pas, au nom de la CFDT, l'idée de Jean-Claude Quentin selon laquelle les interlocuteurs des conseils régionaux doivent être les OPCA, car ce sont des organismes de gestion. Pour la CFDT, il faut revaloriser le rôle de la COPIRE (commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi). Nous n'acceptons pas que les conseils régionaux s'adressent directement aux OPCA sans qu'une instance politique donne l'orientation.

Je ne suis pas non plus d'accord pour penser que tout ce fera naturellement parce que nous avons prévu dans l'accord des observatoires de branche, en affirmant le principe selon lequel des informations devaient être communiquées aux COPIRE ou aux instances interprofessionnelles. Rien ne se fait naturellement, tout doit être organisé. Nous sommes désormais en présence d'un acteur qui est identifié comme le pilote de la formation tout au long de la vie, même si, comme l'a souligné Monsieur de CALAN, ce n'est pas le cas pour l'entreprise. Cet acteur qu'est l'État déconcentré, qui s'organise autour du préfet. Il nous faut en face mettre en place une véritable organisation des partenaires sociaux. Nous devons nous imposer, en tant que partenaires sociaux en charge de la formation professionnelle, comme un acteur essentiel, et cela ne se fera pas naturellement.

Il est question dans le projet de loi de la décentralisation de l'AFPA. Or la CFDT ne souhaite pas que l'État se désintéresse de ce qui relève de sa responsabilité dans le cadre du service public de l'emploi et de la formation, car il doit donner des orientations. Faut-il continuer à dire que 80 % d'une classe d'âge doit arriver au niveau du baccalauréat ? Ce chiffre est à débattre, et il le sera. L'État doit dire aussi quel niveau de qualification il veut pour les salariés. Il est capable de le dire pour les enfants, il doit être capable de le dire pour les salariés. L'AFPA assumant au travers de sa formation un rôle qui n'est pas assuré par les acteurs privés, parce que ce n'est pas rentable, à savoir

prendre en charge les publics en difficulté. De ce fait, la relation entre les conseils régionaux et l'AFPA ne doit pas se situer uniquement sur le mode marchand.

M. Jean-Jacques BRIOUZE - Pour la CGC, tout transfert de compétence nécessite le transfert du dialogue social. Il faut donc que des acteurs soient présents au niveau de la région pour y animer le dialogue social. Notre organisation est dotée à cet effet d'unions régionales, qui ont compétence pour être l'interlocuteur direct du conseil régional ou de l'État décentralisé. Au niveau interprofessionnel, nous avons la COPIRE, dont l'essentiel des missions, qui avaient trait à la formation des jeunes, doivent être redéfinies.

En ce qui concerne la régionalisation, autant nous sommes d'accord pour que la région la responsabilité de la formation, y compris pour les adultes demandeurs d'emploi, autant nous préconisons que le partage entre la responsabilité emploi et la responsabilité formation soit bien précisé. La région voyant ses compétences en matière d'aménagement du territoire et sur le plan économique, elle apparaît de plus en plus comme l'instrument de la structuration économique du territoire. Comment pourrait-elle être responsable de la formation et de l'économie sans avoir aucune responsabilité en matière d'emploi ? Il y a là un hiatus qui se retrouve au sein de l'AFPA, où l'on transfère les formations sans transférer l'orientation ou les bilans professionnels, qui relèvent toujours de la responsabilité de l'État.

M. René BAGORSKI - La région est selon nous un lieu pivot, compte tenu de ses attributions en matière d'aménagement du territoire, de formation, de développement de l'emploi et du tissu industriel. Il faut donc que s'y organise une concertation forte de l'ensemble des acteurs. Les lieux de concertation existant sont encore davantage des lieux de consultation que de concertation. Les observatoires de branche sont des outils destinés à permettre aux acteurs d'un territoire de définir ensemble une politique qui répond aux besoins, mais cela ne sera le cas que si l'on envisage la pérennité des territoires au travers de celle des entreprises. Or la pérennité des entreprises passe par la formation des hommes et des femmes qui y travaillent. La région doit pouvoir compter sur tous les acteurs de formation. A cet égard, le plan régional de formation est un outil qui ne pourra être construit de façon homogène sans une vraie concertation sur les territoires.

Je partage l'avis de la CFDT au sujet de l'OPCA : il s'agit d'un outil au service de politiques définies par ceux qui les ont mises en place, et pas d'avantage. Je signale par ailleurs qu'une charrette de licenciements est prévue au mois de juillet à l'AFPA. Quand on sait le rôle qu'a joué l'AFPA pour mettre en place des formations dans le tissu industriel régional, les parlementaires doivent réfléchir sur la vocation de cet organisme et la place qu'il doit garder dans le tissu de la formation en France.

M. Jean-Claude VEYSSET - La région doit certainement être l'actrice d'une meilleure gouvernance, mais à condition que ce soit dans le but précis d'être un acteur de facilitation et un catalyseur des fonds. Sur cette base, les partenaires sociaux sont incontournables, mais insuffisants : il faudra tenir compte également de la géographie de l'entrepreneuriat et de la réalité des emplois. A partir de là, nous avons besoin de la présence des grandes branches et de l'interprofession. C'est dans la complémentarité que nous ferons avancer les choses.

M. le PRÉSIDENT - Merci à vous tous qui avez accepté de participer à cette table ronde.

Mme Annick BOCANDÉ, rapporteur - Je vous remercie à mon tour d'être venus ici et de vous être exprimé avec beaucoup de franchise. Nous avons bien compris au

travers de tout ce que vous nous avez dit que ce texte devra encore subir des évolutions, ne serait-ce que pour tenir compte de l'évolution de notre société et du monde du travail. Je dois souligner pour nos collègues que certains points de l'ANI ne sont pas repris dans le texte de loi parce qu'ils sont encore en cour de discussion. Nous aurons donc certainement l'occasion de reparler de ces sujets au travers d'un véhicule législatif ou d'un autre.

Si vous avez demandé au Parlement de respecter l'équilibre de cet accord, vous nous avez aussi fait comprendre que le texte de loi proposé ne correspondait pas exactement à vos souhaits respectifs. La grande difficulté pour les parlementaires que nous sommes sera de modifier les choses sans aggraver encore le déséquilibre de l'accord. Vous nous soumettez-là à un exercice délicat, mais nous allons essayer de le mener à bien. Je pense en tout cas que nous avons fourni à mes collègues ici présent un éclairage indispensable sur un texte éminemment technique et compliqué, mais au combien important pour l'avenir de notre pays, de ses entreprises et de ses salariés.

M. le PRÉSIDENT - Puisse le Parlement aboutir à un meilleur texte, qui susciterait encore l'adhésion des partenaires sociaux.

ANNEXE I
-
AUDITIONS DU RAPPORTEUR

Mercredi 7 janvier 2004

- **M. Sylvain Breuzard**, président, **M. Hervé de Ruggiero**, secrétaire général, et **M. Bernard Caroff**, délégué national à la formation professionnelle, du Centre des jeunes dirigeants d'entreprises
- **M. Claude Cochonneau**, vice-président, et **M. Bernard Levacher**, secrétaire général du FAFEA (fonds d'assurance formation des exploitants agricoles) FNSEA
- **M. Xavier Baux**, président, et **M. Joël Desjardins**, vice-président, de la Chambre syndicale des organismes de formation en alternance

Mardi 13 janvier 2004

- **Mme Marie-Christine Soroko**, déléguée générale, et **M. Pierre Courbebaisse**, vice-président, de la Fédération de la formation professionnelle
- **M. Jacques Lair**, vice-président, **Mme Nicole Victor-Belin**, directrice des affaires législatives et parlementaires, et **M. Jean Michelin**, directeur de la formation, de la Fédération française du bâtiment
- **Mme Marie-Thérèse Geffroy**, directrice, et **M. Hervé Fernandez**, secrétaire général, de l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme
- **Mme Béatrice Stella**, présidente, et **Mme Dominique Marcilhacy**, porte-parole, de l'Union des familles en Europe
- **M. François Roux** du Syndicat des entreprises du travail temporaire
- **Mme Cathy Kopp**, directeur général, **M. Philippe Ouillon**, directeur du développement de l'activité « formation professionnelle », et **Me Fabrice Fages**, avocat à la Cour, du groupe ACCOR

Mercredi 14 janvier 2004

- **Mme Claudie Buisson**, directeur général de l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
- **M. Roland Bourglan**, président de la Fédération nationale des unions régionales des organismes de formation
- **M. Jean-Jacques Briouze**, président, **M. Henri de Navacelle**, vice-président, et **M. Gilles Loffredo**, directeur, Association de gestion du fonds des formations en alternance (AGEFAL) et Comité paritaire du congé individuel de formation (COPACIF)
- **M. Dominique de Calan**, délégué général adjoint, de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM)
- **Mme Annie Thomas**, secrétaire nationale chargée de la formation professionnelle, et **M. Jean-Michel Martin**, secrétaire confédéral, de la CFDT
- **M. Bernard Falck**, directeur de la formation, **M. François Traisnel**, directeur adjoint de la formation, et **M. Guillaume Ressot**, responsable des relations avec le Parlement, du MEDEF
- **M. Jérôme de Roquigny**, président, **Mme Solange Girard** et **M. Alain Annibaldi**, de l'association « Défi jeunes »
- **M. Jean-François Veysset**, vice-président confédéral, chargé des affaires sociales, et **M. Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, de la CGPME
- **M. Régis Regnault**, conseiller confédéral en charge de l'activité formation initiale et continue de la CGT
- **M. Jean-Claude Quentin**, secrétaire confédéral, Force ouvrière
- **M. Robert Buguet**, ancien président et **M. Pierre Perrin**, président de l'Union des professions artisanales
- **M. Jean-Claude Tricoche**, délégué général de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)

ANNEXE II

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 20 SEPTEMBRE 2003 RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

PRÉAMBULE

Dans une économie de plus en plus ouverte sur le monde, les entreprises sont confrontées en permanence à la nécessité d'une adaptation maîtrisée à leur environnement. Le renouvellement accéléré des techniques de production et de distribution des biens et des services sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés ; leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leur évolution professionnelle nécessitent de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue.

De plus, l'évolution démographique de la France va se traduire, dans les vingt prochaines années, par le ralentissement du renouvellement des générations et donc par un déficit global de qualifications et de compétences.

Pour ces raisons, il est essentiel que les partenaires sociaux, par un dialogue social renforcé, créent les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Après plus de trente ans d'application de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et des textes qui l'ont enrichi, un nombre sans cesse croissant de salariés bénéficie chaque année d'actions de formation au point que l'investissement financier des entreprises dans la formation est le plus souvent largement supérieur au minimum légal. Il n'en demeure pas moins vrai que l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dépend trop souvent de leur niveau de formation initiale, de la taille de leur entreprise, du secteur professionnel dans lesquels ils exercent leur activité, de leur sexe, de la catégorie socioprofessionnelle correspondant à leur emploi, ou de la nature de leur contrat de travail.

Aussi pour réduire les inégalités d'accès et favoriser l'appétence à la formation du plus grand nombre, les parties signataires du présent accord décident que les jeunes, les seniors, les femmes et les salariés des TPE-PME constituent des publics prioritaires pour lesquels des objectifs d'accès à la formation seront définis lors des négociations de branche.

Conscients que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur pour la société française et européenne et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif : de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Le « passeport formation » et les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche professionnelle, doivent permettre à chaque salarié d'être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son entreprise ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de

professionnalisation ou d'une période de professionnalisation, de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise,
- du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,
- du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en liaison avec leur entreprise,
 - d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,
 - de réduire, par des initiatives et des mesures appropriées, les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,
 - de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
 - de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement de l'entreprise, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel,
 - d'assurer un développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires, en faisant évoluer le contenu des accords de branche sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, en précisant le rôle des instances paritaires chargées d'assurer la promotion de la formation au niveau professionnel ou territorial et en incitant à la conclusion de partenariats au niveau régional,
 - de favoriser non seulement la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

Pour favoriser l'atteinte de ces objectifs, les parties signataires du présent accord se sont attachées à définir :

- l'investissement minimum nécessaire au développement de la formation tant dans les entreprises employant au minimum dix salariés que dans celles employant moins de dix salariés,
- les modalités à mettre en œuvre pour assurer au niveau de chaque branche professionnelle et de chaque dispositif interprofessionnel, une meilleure cohérence entre les priorités de formation définies par les partenaires sociaux et les moyens financiers qui leur sont affectés,
- les moyens propres à garantir la pérennisation et l'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation entre les organismes chargés du financement de la formation professionnelle,
- les conditions du suivi de la mise en œuvre de l'accord et d'un bilan quantitatif et qualitatif au terme des cinq premières années de son application.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord décident :

CHAPITRE I : INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 1 – L’entretien professionnel et le bilan de compétences

Pour lui permettre d’être acteur dans son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins deux années d’activité dans une même entreprise bénéficiaire, au minimum tous les deux ans, d’un entretien professionnel réalisé par l’entreprise, conformément aux dispositions d’un accord de branche ou d’entreprise conclu en la matière ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d’entreprise.

Les propositions en matière d’actions de formation professionnelle qui seraient faites lors de ces entretiens professionnels peuvent être, avec l’accord du salarié, portées dans une annexe à son « passeport formation » défini à l’article 2 du présent accord.

Tout salarié peut demander à bénéficier d’un bilan de compétences ou d’une validation des acquis de l’expérience, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et dans le cadre d’une démarche individuelle.

Après vingt ans d’activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié bénéficiaire, sous réserve d’une ancienneté minimum d’un an de présence dans l’entreprise qui l’emploie, d’un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et d’une priorité d’accès à une validation des acquis de l’expérience. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation prévu à l’article 6 du présent accord. Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l’élaboration, par le salarié concerné, d’un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d’actions de formation. Les parties signataires du présent accord conviennent de définir avant le 30 juin 2004, les conditions de mise en œuvre du présent article.

Article 2 - Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d’identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d’utilisation.

Ce « passeport formation » recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l’expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d’un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,

- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, avant le 30 juin 2004, en tenant compte des initiatives européennes prises en la matière, les conditions de mise en œuvre de ce « passeport formation » ainsi que les modalités de son financement.

Article 3 - La validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur ce dispositif de validation des acquis de l'expérience et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Afin d'organiser et de favoriser le développement de cette validation, les parties signataires du présent accord décident de définir, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel à négocier au cours du premier semestre 2004, les modalités de mise en place d'un dispositif d'accès aux certifications de qualification professionnelle de branche. Pour établir la lisibilité d'ensemble, gage de mobilité intersectorielle et d'ouverture du marché du travail, les concepts et les définitions seront arrêtés au niveau interprofessionnel.

Cet accord précisera le rôle des branches professionnelles dans :

- l'information sur les actions de validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention de certifications correspondant à des qualifications recherchées,
- les conditions propres à favoriser l'accès des salariés, dans un cadre individuel ou collectif, à des actions de validation des acquis de l'expérience,
- les modalités de la prise en charge des frais éventuels des membres qui participent à un jury de validation des acquis de l'expérience,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification.

Les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, de prendre en compte les dispositions du présent article et d'organiser les passerelles ou équivalences nécessaires entre les divers types de certification.

Article 4 - Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir, par voie d'accord dont la négociation doit être ouverte avant le 31 mars 2004, les missions et les conditions de mise en place, par la branche professionnelle concernée ou dans le cadre de regroupements de branches professionnelles prévus à cet effet, d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, régionale ou territoriale, observatoire devant être opérationnel à compter du 1^{er} septembre 2004.

Cet accord doit prévoir la composition, le rôle et les missions d'un comité paritaire de pilotage de l'observatoire, ainsi que les modalités de participation des représentants des organisations syndicales à ce comité.

Il peut, en outre, prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial soient confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA, notamment interprofessionnel.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tirent les CPNE en matière de priorités de formation professionnelle sont mis à la disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP) s'assure de la mise à disposition des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) de l'information sur les priorités de formation professionnelle définies dans ce cadre par les CPNE.

CHAPITRE II : MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIÉS

Article 5 – Les principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation, des actions de formation liées à l'évolution de l'emploi et des actions de développement des compétences, conduites par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation,
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux articles 10 et 11 du présent accord,
- le développement des compétences des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) dont tout salarié bénéficie chaque année,
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation,
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,
- et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 6 – Le droit individuel à la formation (DIF)

6.1 Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures, sauf dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis.

Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans. Cet accord peut par ailleurs prévoir que les heures de formation liées au DIF se réalisent en partie pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié dans les conditions définies au paragraphe 8.2. du présent accord.

Le bénéfice du droit individuel à la formation, ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, est destiné à lui permettre de bénéficier d'actions de formation professionnelle réalisées dans ou en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'accord de branche ou d'entreprise dont il relève.

Sa mise en œuvre relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise. Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 du présent accord, et des priorités définies par l'accord de branche dont relève l'entreprise ou par un accord d'entreprise.

A défaut de l'accord de branche ou d'entreprise visé à l'alinéa précédent, les actions de formation éligibles au DIF relèvent de l'une des catégories suivantes :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle établie par la CPNE ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF dont les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de ce délai de six ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis au prorata temporis.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et de repas correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Pendant la durée des actions de formation réalisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'entreprise d'une allocation de formation telle que définie à l'article 8 du présent accord. Le montant de cette allocation de formation est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

6.2 Le DIF est transférable en cas de licenciement sauf pour faute grave ou faute lourde, en cas de licenciement économique, de fermeture d'entreprise ou de restructuration. Il n'est pas transférable en cas de départ en retraite.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF pour participer à une action de bilan de compétences de formation ou de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant la durée du préavis.

Dans le cas visé au premier alinéa du paragraphe 6.2 ci-dessus, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est valorisé sur la base du salaire net de base perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, demandée par le salarié pendant son préavis. A défaut de cette demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions contenues dans l'alinéa précédent seront définies par une convention élaborée entre le CPNFP et le Groupe Paritaire National de suivi institué par la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

6.3 Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation qui sera suivie en application du DIF dont la mise en œuvre a été sollicitée par le salarié, ce dernier bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière de son CIF sous réserve que sa demande corresponde aux priorités et aux critères définis par le FONGECIF.

Dans ce cas, lorsque le salarié bénéficie d'une prise en charge financière de son CIF, l'entreprise, ou l'OPCA dont elle relève ou auquel elle adhère, est tenu de verser au salarié, en complément de la prise en charge décidée par le FONGECIF et dans la limite de l'intégralité des frais liés à la mise en œuvre de son CIF, le montant de l'allocation de formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculé sur la base forfaitaire de l'heure de formation applicable aux contrats de professionnalisation visés à l'article 10 du présent accord.

6.4 Un bilan de la mise en œuvre du DIF sera effectué avant le 31 décembre 2006 afin de procéder à des aménagements éventuels des dispositions du présent article, portant notamment sur le nombre d'heures acquises annuellement au titre du DIF et sur le montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant sa mise en œuvre.

Article 7 – Le congé individuel de formation (CIF)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CIF a pour objet de permettre à tout salarié de suivre, à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix.

Chaque salarié qui souhaite élaborer un projet professionnel individuel peut bénéficier de l'aide du FONGECIF compétent. A cette fin, le FONGECIF propose au salarié les concours suivants :

- un accompagnement dans le choix de son orientation professionnelle,
- une information sur les dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience et de bilan de compétences,
- un appui à l'élaboration de son projet.

Le coût des actions de validation des acquis et de bilan de compétences dont peut bénéficier le salarié peut être pris en charge par le FONGECIF. Les actions de validation et de bilan prises en charge par le FONGECIF peuvent se dérouler dans et/ou en dehors du temps de travail.

Après avoir élaboré son projet, le salarié peut déposer, dans le cadre du dispositif du congé individuel de formation, une demande de prise en charge du coût pédagogique ainsi

que des frais de transport, d'hébergement et de repas liés à une action de formation et une demande de prise en charge de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

Ces coûts pédagogiques et ces frais annexes sont pris en charge par le FONGECIF dans le cadre des priorités et critères définis par ses instances. Pendant la durée de cette formation, le contrat de travail est suspendu, le salarié bénéficiant, de la part du FONGECIF, d'une prise en charge de sa rémunération dans les conditions définies aux articles 31-19 et 31-20 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, sauf pour des publics particuliers ou des natures de formation spécifiques, définis par le conseil d'administration de chaque FONGECIF.

Compte tenu de leur volonté d'accroître de façon significative le nombre de bénéficiaires du CIF, les parties signataires du présent accord demandent aux pouvoirs publics d'abonder les ressources des FONGECIF et de l'organisme visé au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 24 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les dispositions relatives au congé individuel de formation des salariés contenues dans la section III du titre III de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, demeurent applicables. Dans le cadre de ce dispositif financier, tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée peut, à l'issue du délai de quatre mois visé à l'article 33-3 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, bénéficier d'un DIF calculé au prorata temporis.

Pour les salariés intérimaires, un accord collectif conclu entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire définit les modalités de prise en charge de la rémunération de ces salariés par l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

Article 8 – Les actions conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise

Les frais de formation, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, ainsi que les salaires et charges sociales correspondants, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lors de la consultation du comité d'entreprise sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise dans un document d'information la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

8.1 Les actions d'adaptation

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions d'adaptation des salariés au poste de travail au sens de l'article L. 932-2 du code du travail sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal.

8.2 Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et les actions de développement des compétences

8.2.1 Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1^{er} janvier 2002, les actions de formation liées à l'évolution des emplois et celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord formalisé du salarié, si le départ en formation conduit le salarié à

dépasser l'horaire de référence, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à majoration, dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié, sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos. Pour les personnels au forfait, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.

8.2.2 Lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise.

Sauf dispositions contenues dans un accord de branche ou d'entreprise conclu avant le 1er janvier 2002, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel, accord qui peut être dénoncé dans les huit jours, se dérouler en dehors de leur temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou, pour les personnels au forfait, dans la limite de 5 % de leur forfait.

L'accord donné par le salarié emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette de référence et n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.1 ci-dessus, n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et ne donnent pas lieu à repos compensateur et de celles qui, en application des dispositions du paragraphe 8.2.2 ci-dessus, sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures, ou pour les personnels au forfait, à 5 % de leur forfait.

Article 9 – Utilisation du compte épargne -temps (CET) à la formation

Les parties signataires du présent accord incitent à la conclusion, au niveau des branches professionnelles, des entreprises ou des établissements, de conventions ou d'accords prévoyant la création d'un CET au profit des salariés.

Elles rappellent que le CET peut être alimenté à partir :

- du report des congés payés annuels légaux et conventionnels dans la limite de 10 jours par an,
- des heures de repos acquises au titre de la bonification pour les heures supplémentaires,
- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail et leurs majorations,
- d'une partie des jours de repos issus de la réduction collective du temps de travail,
- de tout ou partie de primes conventionnelles, d'indemnités de fin de contrat ou de fin de mission ou de primes d'intéressement,
- et, plus généralement, de tout élément défini par une convention ou un accord collectif.

Elles souhaitent que les salariés utilisent, à leur initiative, tout ou partie des droits accumulés dans leur CET pour :

- compléter, à concurrence de leur rémunération de référence, le montant de la rémunération pris en charge par le FONGECIF dans le cadre de leur congé individuel de formation,
- indemniser, en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de leur départ, un congé non rémunéré destiné à leur permettre de suivre une action de formation de leur choix.

Elles demandent que lorsque le salarié prévoit d'utiliser son CET pour financer des temps de formation, la période durant laquelle il peut utiliser ses droits à congés soit portée de cinq ans à dix ans. Lorsque le salarié atteint l'âge de 45 ans, la durée d'utilisation de ses droits à congés n'est plus limitée dans le temps.

Elles incitent les signataires des accords ou conventions visés ci-dessus à examiner les conditions dans lesquelles l'employeur complète le crédit inscrit au compte épargne-temps du salarié, dès lors que ce dernier l'utilise pour indemniser des temps de formation effectués hors du temps de travail.

CHAPITRE III : DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS PUBLICS SALARIÉS

Article 10 – La mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

10.1 Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu, dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-2 ou L. 124-21 du code du travail, pour une durée de six à douze mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la période de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-après, est comprise entre six et douze mois.

Ces durées peuvent être portées jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- des publics spécifiques, notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,

- des natures de certifications ou de formations particulières, définies par accord de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

10.2 Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine pour les publics concernés, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de branche dont relève l'entreprise, qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné. Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle,

- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Tout contrat de professionnalisation peut donner lieu, dès sa conclusion, à une évaluation du salarié qui a pour objectif de définir les actions d'accompagnement et de formation adaptées au profil du bénéficiaire du contrat.

L'employeur détermine avec le titulaire, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être au minimum d'une durée égale à 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. Les actions de formation sont mises en oeuvre par un organisme de formation, ou, par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose de moyens de formation identifiés et structurés.

Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, cette durée peut être étendue jusqu'à 25 % de la durée du contrat ou de la période de formation pour certains publics et notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Cet accord peut prévoir des durées de formation supérieures à ce taux de 25 %, sous réserve que les organisations représentatives de la branche concernée ou celles d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA interprofessionnel, s'assurent, au sein de l'OPCA concerné, des financements nécessaires à ce dépassement et, le cas échéant, de l'accord préalable de l'AGEFAL pour l'attribution d'un concours financier, dans les conditions définies au sixième alinéa de l'article 26 du présent accord.

Dans un délai de deux mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat et le tuteur l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en oeuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, l'employeur et le titulaire du contrat peuvent conclure un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation; cette modification ne prend toutefois effet qu'après accord de prise en charge décidé par l'OPCA qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

10.3 Les titulaires du contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimum établie sur une base annuelle qui, à défaut de dispositions de la convention collective fixant un salaire minimum particulier applicable aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans, ne peut être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans,
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations sont majorées de 10 points dès lors que le bénéficiaire est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, les titulaires du contrat de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, un salaire minimum particulier applicable au contrat de professionnalisation pour les personnes âgées d'au moins vingt-six ans, salaire qui ne peut être inférieur à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention collective de branche dont relève l'entreprise.

10.4 A l'issue du contrat ou de la période de professionnalisation, l'employeur, en liaison avec l'organisme signataire de la convention, s'assure de la présentation du titulaire du contrat aux épreuves prévues.

Le titulaire du contrat est tenu de se présenter aux épreuves d'évaluation et de validation de la qualification visée.

Les parties signataires demandent que soient mis en œuvre les moyens propres à favoriser l'embauche, dans les entreprises de la branche professionnelle ou du bassin d'emploi concerné, des titulaires d'un contrat de professionnalisation, lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas à l'issue de leur contrat de travail à durée déterminée. Les CPNE et les COPIRE examinent chaque année, dans leur champ de compétence respectif, les moyens mis en œuvre en application des dispositions du présent alinéa.

En application des dispositions du paragraphe 4 de l'article 1 de la convention d'aide au retour à l'emploi, les parties signataires donnent mandat au conseil d'administration de l'AGEFAL de conclure avec l'UNEDIC une convention visant à définir les conditions de financement par cette dernière des actions de formation et d'accompagnement conduites dans le cadre des contrats de professionnalisation bénéficiant à des salariés antérieurement privés d'emploi.

Une convention élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH) définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux contrats de professionnalisation dont peuvent bénéficier les handicapés.

Compte tenu des particularités de leur emploi et des modalités de gestion des salariés temporaires, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives des entreprises de travail temporaire, définiront, pour les salariés sous contrat de travail temporaire, dans le cadre d'un accord de branche, les conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation pour les publics définis au présent article.

Dans tous les accords de branche ou d'entreprise conclus antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, les références au contrat de qualification sont remplacées, à compter de cette date, par les références au contrat de professionnalisation.

Article 11 – La mise en œuvre de la période de professionnalisation pour des salariés des entreprises

11.1 Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord dont ils bénéficient, les parties signataires décident la mise en place d'une période de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Cette période est ouverte aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la branche professionnelle, ainsi que :

- aux salariés qui, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de leur quarante-cinquième anniversaire, sous réserve qu'ils justifient d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie, souhaitent par cette professionnalisation consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,
- aux travailleurs handicapés. A cette fin, une convention, élaborée entre le CPNFP et l'Association de gestion des fonds pour l'insertion des handicapés (AGEFIPH), définit les modalités de participation par cette dernière aux coûts de formation liés aux périodes de formation dont peuvent bénéficier les salariés handicapés.

Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,

- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,

- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),

- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Pour permettre la prise en compte des principes définis ci-dessus, les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

11.2 Un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, détermine la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE, des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective de la branche ou des actions de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la branche professionnelle dont relève l'entreprise, accessibles en priorité par chacun des publics concernés par la période de professionnalisation.

Cet accord de branche ou, à défaut, cet accord collectif définit également les catégories de salariés pour lesquels les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné, en fonction :

- des besoins en qualification définis par le ou les observatoire(s) prospectif(s) des métiers et des qualifications de la ou des branche(s) professionnelle(s) concernée(s),

- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA concerné.

Tout salarié relevant des publics prioritaires définis par l'accord susvisé peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné :

- à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, 2% du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés,

- à la décision financière de l'OPCA concerné de refuser ou d'accepter, en tout ou partie, la demande de financement des actions d'accompagnement et de formation liées à

cette période de professionnalisation, demande présentée par l'entreprise conformément au protocole élaboré par l'OPCA concerné.

La CPNE de la branche concernée ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA concerné examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à la disposition des entreprises et des salariés et qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

11.3 Les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en œuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Ces heures de formation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié en application du DIF visé à l'article 6 du présent accord, soit de l'employeur, après accord formalisé du salarié, en application du paragraphe 8-2 ci-dessus.

Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par accord formalisé entre le salarié et l'employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation, peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du DIF, dans la limite de 80 heures sur un même exercice civil. Dans ce cas, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié pendant sa période de professionnalisation.

CHAPITRE IV : ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 12 – La formation qualifiante ou diplômante différée

Dans un souci d'équité, les salariés, qui ont arrêté leur formation initiale avant ou au terme du premier cycle de l'enseignement supérieur, et en priorité ceux qui n'ont pas obtenu de qualification professionnelle reconnue, et qui souhaitent poursuivre ultérieurement des études en vue d'une promotion sociale, devraient avoir accès à une ou des formation(s) qualifiante(s) ou diplômante(s) d'une durée totale maximale d'un an, mise(s) en œuvre notamment dans le cadre du congé individuel de formation.

Pour que cette ou ces formation(s) permette(nt) aux salariés un accroissement sensible de leur qualification professionnelle, ils pourront bénéficier :

- d'un concours à l'élaboration de leur projet professionnel, avec l'appui d'un accompagnement dans ou hors de l'entreprise et d'un bilan de compétences,

- de la validation des acquis de leur expérience avant de suivre la formation qualifiante correspondant à leur projet.

Les coûts des actions d'accompagnement, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience sont alors pris en charge par le FONGECIF compétent.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les salariés concernés puissent bénéficier au moment de leur départ en formation, d'un abondement financier des pouvoirs publics correspondant au coût moyen d'une année de formation. A cette fin, elles demandent l'ouverture d'une concertation avec les pouvoirs publics.

Article 13 - La formation continue dans les PME et les entreprises artisanales

Du fait du nombre de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, il est fondamental de mettre en place, notamment au niveau territorial approprié, des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles et aux OPCA de développer l'intensité et la qualité de l'information des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent, et des responsables des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

A cette fin, des négociations seront ouvertes avant le 31 décembre 2004, pour définir dans le cadre d'accords de branche ou d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, dans leur champ de compétence respectif, des modalités spécifiques de financement des actions d'information des jeunes et des salariés sur les besoins et les moyens de la formation. Ces actions d'information sont réalisées auprès des entreprises directement par l'OPCA professionnel ou interprofessionnel concerné ou dans le cadre de conventions conclues notamment entre un OPCA professionnel et un OPCA interprofessionnel.

En tenant compte des recommandations émises à ce sujet par le CPNFP, ces accords peuvent permettre de déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion qui sont applicables aux OPCA ; ils peuvent définir des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des entreprises concernées et du remplacement du salarié parti en formation, lorsque le problème se pose.

Les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et leurs éventuelles déclinaisons territoriales examinent, dans leur champ de compétences respectif, les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et de conseil des PME et des entreprises artisanales. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

Article 14 – L'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité des branches professionnelles et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, visé à l'article 4 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Dans les entreprises qui sont tenues d'engager une négociation sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre, les parties signataires incitent les chefs d'entreprises à prendre en compte les résultats de cette négociation lors de l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre.

Les parties signataires recommandent également aux entreprises de favoriser l'accès des femmes :

- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
- aux contrats et aux périodes de professionnalisation visés aux articles 10 et 11 du présent accord.

CHAPITRE V : FORMATION DANS LES ENTREPRISES

Article 15 - Le rôle des instances représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle, sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Les parties signataires du présent accord rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent à la mise en place des commissions de formation, telles que prévues à l'article 40-9 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié, et à leur contribution à la préparation des délibérations du comité d'entreprise.

Elles rappellent que, dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion anticipée des qualifications, les politiques de formation des entreprises prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par les accords de branche visés à l'article 17 du présent accord.

Les parties signataires incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités ainsi que des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Un bilan de la mise en œuvre de ce programme

pluriannuel est présenté pour avis aux instances représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

Dans les entreprises assujetties à la réglementation sur le comité d'entreprise, celui-ci, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sont consultés sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus et recueille l'avis des représentants du personnel, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée.

Les parties signataires demandent, qu'au-delà de la transmission de la déclaration fiscale 2483, le rapport annuel d'information du comité d'entreprise comporte des informations sur la pyramide des âges des salariés de l'entreprise ainsi que sur les actions de prévention et de formation que le chef d'entreprise envisage de mettre en œuvre, notamment au bénéfice des salariés âgés peu qualifiés ou présentant des difficultés sociales particulières ainsi que pour les publics prioritaires définis par un accord de branche ou par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel.

Article 16 - Le rôle et les missions de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle

Le personnel d'encadrement bénéficie d'un accès à la formation professionnelle continue dans le cadre des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, et notamment du bénéfice du congé enseignement prévu à l'article 60-4 de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés visés au quatrième alinéa du premier article du présent accord.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises :

- l'associent prioritairement à la réflexion sur les évolutions prévisibles de leurs emplois, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont elles doivent disposer, en lui communiquant les informations disponibles,

- l'informent sur les dispositifs de formation, de bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise,

- assurent sa préparation à la fonction tutorale, à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation au bénéfice de ses collaborateurs,

- aménagent ses priorités d'actions pour tenir compte de ces missions.

Les modalités de mise en œuvre des missions du personnel d'encadrement visées ci-dessus sont examinées tous les deux ans au cours de l'entretien professionnel dont bénéficie chacun de ses membres.

CHAPITRE VI : DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BRANCHES ET DANS LES TERRITOIRES

Article 17 - Les accords de branches sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel des branches professionnelles dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle, et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle, notamment pour les contrats ou les périodes de professionnalisation prévus aux articles 10 et 11 du présent accord.

Dans cette perspective, elles demandent à chaque branche professionnelle qui n'aurait pas déjà conclu un accord en la matière, de définir les missions et les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, tel que prévu à l'article 4 du présent accord, et de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner au moins tous les trois ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de cet observatoire.

Les parties signataires du présent accord demandent, en outre, aux organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche professionnelle qui sont liées par une convention de branche, ou à défaut par un accord professionnel, de se réunir au moins tous les trois ans pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examinent notamment les points suivants :

- les conditions particulières de mise en œuvre des entretiens professionnels prévus à l'article 1 du présent accord,

- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la convention collective de la branche professionnelle, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA concerné,

- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,

- les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,

- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation prévue à l'article 11 du présent accord, ainsi que la nature des actions de formation et les objectifs spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,

- le développement de l'information des responsables d'entreprise des PME et des entreprises artisanales sur les dispositifs de formation, ainsi que les modalités spécifiques de financement, par les OPCA concernés, des actions d'information des jeunes et des salariés,

- les conditions générales de prise en charge, par l'OPCA concerné, des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises lors de l'élaboration de leur plan de formation,

- la définition des priorités de financement, par l'OPCA concerné, des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de dix salariés,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,
- les conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion des engagements de développement de la formation et des contrats d'objectifs, et sont associées à leur suivi.

Ces accords de branche peuvent prévoir que, pour leur mise en œuvre, des conventions de délégation peuvent être conclues avec un autre OPCA, notamment interprofessionnel, sous réserve que les moyens financiers correspondants soient mis à disposition de l'OPCA concerné par l'OPCA professionnel.

Les parties signataires du présent accord invitent les branches professionnelles à rechercher les moyens propres à renforcer leur présence au niveau territorial soit dans le cadre de commissions paritaires territoriales de l'emploi (CPTE), soit dans le cadre d'une délégation formelle donnée aux partenaires sociaux présents au niveau territorial.

Ces accords de branche font l'objet d'un bilan de mise en œuvre avant la fin de chaque période triennale.

Article 18 - Le rôle des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE)

Les CPNE ont une attribution générale de promotion de la formation professionnelle dans leur champ de compétences en liaison avec l'évolution de l'emploi dans leur branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les CPNE ont pour mission :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,

- de rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,

- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. L'analyse de l'évolution des métiers et des qualifications de la branche professionnelle peut aider les entreprises à élaborer leurs politiques de formation, et les salariés, leurs projets professionnels. De ce fait, les signataires du présent accord demandent aux branches professionnelles de confier aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) le soin d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen et les conclusions qu'en tirent les CPNE en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents du secteur professionnel concerné.

Pour leur permettre d'assurer une meilleure coordination entre la politique de formation définie par la branche professionnelle et celle élaborée par les pouvoirs publics régionaux, pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord incitent les CPNE à la mise en place de déclinaisons territoriales, dans les régions où la densité des entreprises et des salariés de la branche professionnelle concernée la rend possible et souhaitable.

Article 19 - Le rôle des Commissions Paritaires Interprofessionnelles Régionales de l'Emploi (COPIRE) en matière de formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent qu'en matière de formation, les COPIRE ont pour rôle, sans qu'il puisse être normatif :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification,

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles,

- de promouvoir, dans le cadre des missions définies ci-dessus, la politique de formation dans les régions de leur ressort,

- d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Les COPIRE étudient chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional.

Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE qui le souhaitent.

Les parties signataires du présent accord conviennent de définir, dans le cadre de la négociation en cours sur le traitement social des restructurations, les moyens permettant aux COPIRE d'assurer efficacement les missions qui leur sont confiées en matière d'emploi et de formation.

Sans attendre les résultats de cette négociation, elles demandent à l'AGEFAL et au COPACIF, dans leur domaine respectif, d'examiner les demandes de financement, présentées par une COPIRE ou par une CPNE pour le compte d'une ou plusieurs de ses déclinaisons territoriales, correspondant à des actions proposées par elles dans le cadre des missions qui leur sont confiées en matière de formation professionnelle, et notamment celles conduites au bénéfice des jeunes ou des salariés expérimentés.

Article 20 - Le développement des partenariats régionaux et les contrats d'objectifs

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion entre les régions et une (ou plusieurs) organisation(s) professionnelle(s) ou interprofessionnelle(s) représentative(s) des employeurs au plan national et après consultation des CPNE ou, si elles existent, de leurs déclinaisons territoriales et, le cas échéant, des COPIRE, de contrats d'objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage et les contrats ou périodes de professionnalisation.

Elles demandent que des contrats d'objectifs interrégionaux puissent être conclus entre une ou plusieurs organisations professionnelles et plusieurs régions lorsque la densité des entreprises de la branche concernée les rend nécessaires.

Ces contrats d'objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications prévu à l'article 4 du

présent accord, et des orientations définies par les accords de branches visés à l'article 17 du présent accord, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification,
- la localisation souhaitable des formations,
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation,
- les types d'actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leurs familles,
- les actions à conduire en direction des publics prioritaires définis par un accord de branche.

La CPNE donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs.

Les COPIRE peuvent formuler des propositions sur les formations à caractère transversal et interprofessionnel, incluses dans les contrats d'objectifs.

Article 21 - Le rôle du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP)

Les parties signataires du présent accord rappellent que le CPNFP a pour mission d'assurer un suivi régulier de l'application du présent accord dans les branches et de faire, en temps utile, au vu de ces éléments de suivi, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord visé au deuxième alinéa de l'article 28 du présent accord.

Dans le cadre d'une instance spécifique regroupant l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales représentatives au plan national et interprofessionnel, le CPNFP assure les missions suivantes :

- fixer le cadre dans lequel des accords de branches ou un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, peuvent déroger aux règles relatives aux frais d'information et de gestion applicables aux OPCA et fixer des conditions particulières de financement des actions de formation des salariés des petites et moyennes entreprises et des entreprises artisanales,

- arrêter, au plus tard le 30 juin de chaque année, les ressources dont peut disposer l'AGEFAL au titre de son activité de péréquation du financement des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de vingt-six ans. Le niveau de ces ressources, compris entre 5 % et 10 % des sommes collectées par l'ensemble des OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant de la masse salariale, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, est arrêté en fonction des besoins de financement des OPCA, calculés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

CHAPITRE VII : ÉVOLUTION DE LA NOTION D'ACTION DE FORMATION

Article 22 - La notion d'action de formation

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise d'ores et déjà les modalités de développement des compétences dans les entreprises, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le

développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives.

A ce titre, elles demandent aux pouvoirs publics de considérer comme étant imputables, au-delà de ceux qui le sont déjà, les actions et moyens suivants :

- les diverses modalités d'exercice du tutorat et de la formation en situation professionnelle, mises en oeuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise en qualité de tuteur ou de formateur, l'imputation ne portant que sur les heures consacrées par le tuteur et le formateur à des actions effectives de tutorat et de formation ainsi qu'à leur préparation,

- l'investissement spécifique décidé par un accord de branche ou un accord d'entreprise et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, dont la « e-formation », dans la mesure où ils visent spécifiquement à faciliter l'auto-formation et à individualiser les actions en fonction de la situation individuelle de chaque salarié,

- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation,

- les dépenses de préparation aux actions de validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions définies par l'accord national interprofessionnel visé à l'article 3 du présent accord,

- les dépenses propres à faciliter l'individualisation et l'évaluation des actions de formation, qui donnent lieu à une prise en charge par un OPCA.

Dans ce cadre, les parties signataires définissent avec les pouvoirs publics les modalités appropriées de justification de la réalité de ces actions, notamment pour les formations à distance, avec un objectif de transparence et de simplification administrative.

Article 23 - Le développement de la fonction tutorale

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel,

- 'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique.

Pour permettre le développement des actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires du présent accord demandent qu'un accord de branche ou, à défaut, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, définisse les conditions dans lesquelles l'OPCA concerné assure la prise

en charge de ces actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, dont bénéficient les jeunes ou les demandeurs d'emploi embauchés dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ou dans celui de dispositifs spécifiques d'insertion.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à mettre en oeuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

CHAPITRE VIII : DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 24 - Les entreprises employant au minimum dix salariés

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises employant au minimum dix salariés doivent consacrer, chaque année, au financement des actions de formation professionnelle continue, conduites en application du présent accord, une contribution minimale équivalente à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les entreprises doivent :

- effectuer, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution, un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ou à l'organisme ayant compétence pour les entreprises de travail temporaire.

- effectuer un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par l'accord de branche, pour assurer le financement des priorités définies par un accord de branche, incluant notamment :

× les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,

× les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

× le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel de formation (DIF),

× les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,

× les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord.

A défaut d'un accord de branche, ce versement de 0,50 % est affecté à un OPCA à compétence interprofessionnelle nationale ou régionale et géré conformément aux dispositions de l'accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif de l'OPCA à compétence interprofessionnelle concerné.

- affecter le solde de leur contribution, sous réserve de la prise en compte d'affectations légales spécifiques, au financement direct par l'entreprise ou par l'intermédiaire de l'OPCA professionnel dont elle relève ou du ou des OPCA interprofessionnels auxquels elle a effectué le versement de tout ou partie du solde de sa contribution, des dépenses liées à la mise en œuvre d'actions réalisées au bénéfice de leurs salariés, telles que définies ci-après :

× les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du DIF,

× la prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement ainsi que des rémunérations et des charges sociales légales et conventionnelles correspondant à la durée des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, ou du contrat ou de la période de professionnalisation visé aux articles 10 et 11 du présent accord,

× la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions réalisées en dehors du temps de travail,

× et, plus généralement, des actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les branches professionnelles peuvent, pour les entreprises employant au minimum dix salariés, définir des priorités d'actions et prévoir, en application de dispositions conventionnelles, la collecte et la mutualisation, au sein de l'OPCA concerné, des fonds correspondant au financement desdites priorités.

Article 25 - Les entreprises employant moins de dix salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés doivent chaque année consacrer au financement des actions de formation professionnelle continue conduites en application du présent accord une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,

- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA désigné par un accord de branche ou, à défaut, à un OPCA à compétence interprofessionnelle.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche ou, à défaut, par un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un OPCA interprofessionnel, incluant notamment:

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :

× les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 10 et 11 du présent accord,

× les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

× les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,

× les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 4 du présent accord,

- à concurrence du solde du montant des versements :

× les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel de formation (DIF),

× la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,

× et plus généralement, les actions et moyens visés à l'article 22 du présent accord.

Afin de favoriser une utilisation optimale de ces nouvelles ressources, les parties signataires du présent accord :

- confirment que les sommes collectées par un OPCA au titre des contributions minimum de 0,50 % et de 0,15 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord, sont mutualisées dès leur réception,

- demandent aux pouvoirs publics que le calcul des disponibilités dont peut disposer un OPCA professionnel ou interprofessionnel au 31 décembre d'un exercice déterminé, au titre du plan de formation des entreprises employant moins de dix salariés, s'effectue à compter du 31 décembre 2008.

Article 26 - L'optimisation des dispositifs nationaux de péréquation

Les parties signataires du présent accord considèrent que les dispositions législatives, faisant obligation à certains OPCA à compétence nationale et professionnelle de reverser 35 % du montant des contributions collectées au titre du financement des contrats d'insertion en alternance aux OPCA à compétence interprofessionnelle, nuisent à la lisibilité, à la transparence et à l'efficacité du dispositif de formation et peuvent être de nature à remettre en cause les équilibres financiers. Les parties signataires du présent accord demandent en conséquence la suppression de ces dispositions législatives au titre des contributions dues au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2004.

Néanmoins, soucieuses de maintenir une solidarité financière entre les divers secteurs d'activité en fonction de la capacité réelle des uns et des autres à participer à l'insertion professionnelle des jeunes, elles souhaitent que l'AGEFAL dispose de moyens pérennes lui permettant d'assurer une péréquation financière entre les divers OPCA.

A cette fin, les parties signataires décident que chaque OPCA professionnel ou interprofessionnel constitue chaque année, au bénéfice de l'AGEFAL, une provision correspondant à un pourcentage des sommes collectées par lui au titre de la contribution minimum de 0,50 % et de 0,1 % du montant des rémunérations, visées respectivement aux articles 24 et 25 du présent accord.

Ce pourcentage, compris entre % et 1 % des sommes visées ci-dessus, est arrêté par le CPNFP au plus tard le 30 juin de chaque année, en fonction des besoins de financement prévisibles des OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans ; ces besoins de financement sont arrêtés sur la base d'un coût moyen de prise en charge par contrat dont le montant est fixé par le CPNFP.

En fonction de ses propres besoins de trésorerie, liés à son activité de péréquation financière entre les OPCA au titre des contrats de professionnalisation conclus au bénéfice des jeunes de moins de 26 ans, l'AGEFAL fait appel avant le 31 décembre de chaque exercice de tout ou partie de cette provision, certifiée par le commissaire aux comptes de l'OPCA concerné.

Les parties signataires du présent accord demandent que l'attribution de financements de l'AGEFAL à un OPCA soit subordonnée :

- au strict respect par ce dernier des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des contrats de professionnalisation,

- au respect des règles relatives au coût moyen de prise en charge par contrat, définies par le CPNFP,

- à l'affectation d'un minimum de 50 % du montant du 0,50 % et du 0,15 % des rémunérations, perçu par l'OPCA en application des articles 24 et 25 du présent accord et de disponibilités éventuelles constatées au titre d'autres contributions gérées par l'OPCA, au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation destinés aux jeunes de moins de 26 ans.

Les parties signataires du présent accord souhaitent que les OPCA et les FONGECIF soient d'une totale transparence comptable et accroissent leur productivité.

A cette fin, elles demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires de l'accord constitutif des OPCA et des FONGECIF, de veiller :

- au strict respect des champs conventionnels, tant au niveau de la collecte que du financement des actions de formation,
- au respect du plan comptable qui leur est applicable et à celui des règles et critères de prise en charge définis par l'AGEFAL et le COPACIF,
- à la cohérence des éléments financiers qui sont transmis à l'AGEFAL et au COPACIF.

Elles considèrent que les conseils d'administration de l'AGEFAL et du COPACIF peuvent, en cas de nécessité, avoir recours à l'expertise d'un commissariat aux comptes pour effectuer, en tant que de besoin, des audits financiers auprès des organismes paritaires collecteurs de leur champ de compétences respectif, en liaison avec le commissaire aux comptes desdits organismes.

Souhaitant que les OPCA et les FONGECIF participent au développement de la formation professionnelle au travers d'une utilisation optimale de leurs ressources financières et de la recherche d'une plus grande productivité, les parties signataires demandent aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés, signataires des accords constitutifs des OPCA ou des FONGECIF, de définir un plan d'action à trois ans qui permette :

- d'ajuster le coût moyen de prise en charge de l'OPCA ou du FONGECIF avec pour objectif d'accroître, à budgets constants, le volume et la qualité des formations financées,
- de développer l'information des entreprises sur les dispositifs de formation professionnelle et, en tout premier lieu, sur les dispositions contenues dans le présent accord,
- d'améliorer la productivité des activités administratives de ces organismes.

Chaque organisme transmet à l'AGEFAL ou au COPACIF son plan d'action accompagné, le cas échéant, de propositions d'évolution de dispositions conventionnelles ou réglementaires qui sont de nature à en faciliter la mise en œuvre.

L'AGEFAL et le COPACIF sont chargés de repérer les politiques et les initiatives innovantes contenues dans ces plans d'action et de transmettre au CPNFP un document de synthèse qui est ensuite diffusé aux CPNE et aux COPIRE.

Les parties signataires du présent accord souhaitent donner aux organisations professionnelles et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel la capacité d'affecter, en toute responsabilité, les moyens financiers dont elles disposent au sein des organismes de péréquation que sont l'AGEFAL et le COPACIF, aux priorités dont elles conviennent.

A cette fin, elles conviennent qu'une mutualisation pérenne est instaurée entre les disponibilités constatées au 31 décembre de chaque année, dont disposeraient l'AGEFAL d'une part et le COPACIF d'autre part, le CPNFP définissant en fonction de ses priorités, l'affectation des ressources ainsi mutualisées.

Les parties signataires demandent que les dispositions du présent chapitre s'appliquent sur les contributions relatives à la formation professionnelle, applicables aux salaires versés à compter du 1^{er} janvier 2004 ; elles souhaitent en conséquence que les pouvoirs publics procèdent à la modification des textes législatifs et réglementaires, nécessaire à la mise en application desdites dispositions, notamment pour les OPCA qui ne relèvent pas du champ d'application du présent accord.

CHAPITRE IX : NATURE DES CONTRIBUTIONS LIÉES AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 27 - Les conditions d'examen de la modification de la nature des contributions

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement de la formation professionnelle continue peut être favorisé par une plus grande autonomie des partenaires sociaux dans la définition des objectifs de la formation professionnelle et dans l'affectation des moyens qui leur sont consacrés.

Dans cette perspective, elles décident de procéder le 31 décembre 2004 au plus tard, à l'examen des modalités et des incidences d'un passage d'une obligation fiscale à une obligation conventionnelle en matière de formation professionnelle continue.

Les parties signataires du présent accord se concerteront, à cette occasion, avec les pouvoirs publics.

CHAPITRE X : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Article 28 - Les modalités et le calendrier

L'entrée en vigueur du présent accord, et notamment des dispositions de son chapitre VIII, est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application. En outre, les dispositions qu'il contient ne prendront effet qu'à compter de la date d'entrée en application de l'accord général visé ci-dessous. Si les dispositions législatives et réglementaires n'étaient pas en conformité avec celles du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir pour examiner les conséquences de cette absence de conformité.

Les parties signataires du présent accord demandent à être associées à la préparation des dispositifs législatifs et réglementaires nécessaires à la mise en œuvre du présent accord.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à procéder à la stricte transposition juridique des dispositions du présent accord dans un accord général réunissant les dispositions du présent accord et celles de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et à présenter aux partenaires sociaux ledit accord général le 30 novembre 2003 au plus tard.

Sous réserve que les dispositions législatives et réglementaires permettent son application intégrale, ce nouvel accord général, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et se substituera, à la date de son entrée en application, à l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur.

Les parties signataires du présent accord conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions de cet accord général, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue. Dans cette perspective, elles demandent au CPNFP d'assurer un suivi régulier de l'application de l'accord général dans les branches et dans les entreprises.

Au vu de ces éléments de suivi, elles demandent au CPNFP de leur faire, en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions de l'accord général.

Les parties signataires conviennent de procéder au cours de la cinquième année d'application du nouvel accord général à un bilan formalisé, quantitatif et qualitatif, de la mise en œuvre de ses dispositions et, au vu de celui-ci, d'examiner l'opportunité de l'ouverture d'une négociation visant à apporter les modifications au présent accord qui se révéleraient nécessaires.

Fait à Paris, le 20 septembre 2003

Pour le MEDEF

Pour la CGPME

Pour l'UPA

Pour la CGT-FO

Pour la CFDT

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

TABLEAU COMPARATIF

TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Code du travail LIVRE IX De la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente</p>	<p>Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social</p>	<p>Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social</p>	<p>Projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social</p>
	TITRE I ^{er}	TITRE I ^{er}	TITRE I ^{er}
	<p>DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</p>	<p>DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</p>	<p>DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE</p>
	CHAPITRE I ^{ER}	CHAPITRE I ^{ER}	Chapitre I ^{er}
	Dispositions générales	Dispositions générales	Dispositions générales
	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
	<p>L'intitulé du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « De la formation professionnelle continue dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie ».</p>	Sans modification	Sans modification
	Article 2	Article 2	Article 2
	<p>L'article L. 900-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
Art. L. 900-1. - La	<p>1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :</p>	1° Non modifié	1° Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.</p>	<p>« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. » ;</p>		
<p>La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social. Elle peut être dispensée à des salariés titulaires d'un contrat de travail prévoyant une formation en alternance.</p> <p>.....</p>	<p>2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	<p>2° Non modifié</p>
<p>Art. L. 900-2. - Les types d'actions de formation qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation</p>	<p>« La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »</p>	<p>« La formation culturel et à leur promotion sociale. »</p>	<p>3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : « Elle vise également à permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance. »</p>
	<p>Article 3 I. - Le troisième alinéa</p>	<p>Article 3 I. - Le troisième alinéa</p>	<p>Article 3 Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>professionnelle continue, sont les suivants :</p> <p>.....</p> <p>2 Les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;</p> <p>.....</p> <p>6 Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;</p> <p>.....</p>	<p>de l'article L. 900-2 du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« 2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ».</p> <p>II. - Au septième alinéa (6°) du même article, les mots : « , dans le cadre de l'éducation permanente, » sont supprimés.</p>	<p>(2°) de l'article rédigé :</p> <p>« 2° Les actions ...</p> <p>... l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ; ».</p> <p>II. - Non modifié</p>	<p>Article 4</p>
<p>Art. L. 900-3. - Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :</p>	<p>Article 4</p> <p>L'article L. 900-3 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I. - Au premier alinéa, les mots : « à son initiative » sont supprimés ;</p> <p>II. - Le deuxième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	<p>Article 4</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° <i>Supprimé</i></p> <p>2° Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 4</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>- soit entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ;</p>	<p>« - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Le crédit-formation a pour objet de permettre à toute personne d'acquérir une telle qualification et donne droit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à un bilan de compétences et à l'élaboration d'un projet personnalisé de parcours de formation ; - à la prise en charge de tout ou partie de cette formation, dans le cadre des orientations arrêtées, dans leur champ de compétence respectif, par l'Etat, les régions, les organisations professionnelles et les syndicats d'employeurs et de salariés représentatifs au plan national. 	<p>III. - Les trois derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« L'Etat contribue à l'exercice du droit à la qualification, notamment pour les personnes n'ayant pas acquis de qualification reconnue dans le cadre de la formation initiale. »</p>	<p>3° Les trois derniers alinéas sont remplacés par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« L'Etat et la région contribuent à l'exercice ...</p> <p>... initiale. »</p>	
	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>	<p>Article 5</p>
	<p>I. - Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 900-5-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 900-5-1. - Les personnes mentionnées à l'article L. 323-3, notamment les personnes handicapées, bénéficient d'actions spécifiques de formation qui visent leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle. »</p>		<p>« Art. L. 900-5-1. - Les personnes ...</p>
			<p>... handicapées, ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans le présent livre dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées. « Elles bénéficient, le</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 900-6. - La lutte contre l'illettrisme fait partie de l'éducation permanente. L'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics, les établissements d'enseignement publics et privés, les associations, les organisations professionnelles, syndicales et familiales, ainsi que les entreprises y concourent chacun pour leur part.</p> <p>Les actions de lutte contre l'illettrisme sont des actions de formation, au sens de l'article L. 900-2.</p> <p>.....</p>	<p>II. - L'article L. 900-6 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° La première phrase du premier alinéa est ainsi rédigée :</p> <p>« Les actions de lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française font partie de la formation professionnelle tout au long de la vie. » ;</p> <p>2° Au deuxième alinéa, les mots : « les actions de lutte contre l'illettrisme » sont remplacés par les mots : « ces actions ».</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - Le chapitre est abrogé.</p>	<p><i>cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet leur insertion ou leur réinsertion professionnelle, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale. »</i></p> <p>II. - Non modifié</p>
<p>CHAPITRE 2 De l'aide de l'Etat au remplacement de certains salariés en formation</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - Le chapitre II du titre IV du livre IX du code du travail est supprimé.</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - Le chapitre est abrogé.</p>	<p>Article 6</p> <p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">LIVRE III Placement et emploi TITRE II Emploi CHAPITRE 2 Fonds national de l'emploi Section 2 Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi, dans le cadre des accords sur l'emploi</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>II. - Il est ajouté à la section 2 du chapitre II du titre II du livre III du même code un article L. 322-8 ainsi rédigé :</p>	<p>II. - La section 2 ...</p> <p>... code est complétée par un article L.322.-7-1 ainsi rédigé :</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>II. - Il est créé au chapitre II du titre II du livre III du même code une section 2 bis intitulée « Aides de l'Etat au développement de l'emploi et des compétences », comprenant un article L. 322-8 ainsi rédigé :</i></p>
	<p>« Art. L. 322-8. - Afin d'assurer le remplacement d'un ou plusieurs salariés en formation, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'Etat accorde aux employeurs une aide calculée sur la base du salaire minimum interprofessionnel de croissance pour chaque personne recrutée dans ce but ou mise à leur disposition par des entreprises de travail temporaire ou des groupements d'employeurs définis au chapitre VII du titre II du livre I^{er} du présent code.</p> <p>« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »</p>	<p>« Art. L. 322-7-1. - Afin ...</p>	<p>« Art. L. 322-8. - Non modifié</p>
	<p style="text-align: center;">Article 7</p> <p>Il est inséré, avant le chapitre I^{er} du titre III du livre IX du code du travail, un article L. 930-1 ainsi rédigé :</p>	<p>... minimum de croissance ...</p>	
		<p>... code.</p>	
		<p>Alinéa sans modification</p>	
		<p style="text-align: center;">Article 7</p>	<p style="text-align: center;">Article 7</p>
<p style="text-align: center;">TITRE III Des droits individuels et des droits collectifs des salariés en matière de formation</p>		<p>Sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
			<p>« Art. L. 930-1. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 932-3. - Un accord national interprofessionnel complété par des conventions de branches ou accords professionnels étendus dans les conditions définies aux articles L. 133-8 et suivants détermine les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier au cours de leur vie professionnelle d'un capital de temps de formation leur permettant de suivre des actions de formation pendant leur temps de travail dans le cadre du plan de formation de</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 930-1. - L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :</p> <p>« 1° A l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 ;</p> <p>« 2° A l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 ;</p> <p>« 3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. »</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Le droit individuel à la formation</p> <p>Article 8</p> <p>I. - L'article L. 932-3 du code du travail est abrogé.</p>	<p>—</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Le droit individuel à la formation</p> <p>Article 8</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p><i>de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.</i></p> <p>L'accès ...</p> <p>... assuré :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>Chapitre II</p> <p>Le droit individuel à la formation</p> <p>Article 8</p> <p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'entreprise.</p> <p>Les accords de branches précités déterminent notamment :</p> <p>1° Les publics prioritaires et la nature des actions de formation à mettre en oeuvre ;</p> <p>2° Les conditions d'utilisation du capital temps dans la branche, en particulier les conditions d'ancienneté pour en bénéficier, les droits ouverts aux salariés relevant des publics prioritaires, les modalités de mise en oeuvre dans l'entreprise ainsi que, le cas échéant, le recours aux dispositions de l'article L. 932-1 ;</p> <p>3° Le nombre minimal d'heures auquel ouvre droit le capital de temps de formation.</p> <p>Pendant la durée de la formation, les bénéficiaires du capital temps de formation n'exécutent pas leurs prestations de travail. Néanmoins, l'utilisation du capital de temps de formation est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat et ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>CHAPITRE 3</p> <p>Des droits collectifs des salariés</p>	<p>II. - Les chapitres III et IV du titre III du livre IX du même code deviennent respectivement les chapitres IV et V et les articles L. 933-1, L. 933-2, L. 933-2-1, L. 933-3, L. 933-4, L. 933-6 et L. 934-1 deviennent respectivement les articles L. 934-1, L. 934-2, L. 934-3, L. 934-4, L. 934-5, L. 934-6 et L. 935-1.</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>De la validation des acquis de l'expérience</p>	<p>III. - Il est inséré au titre III du Livre IX du code du travail un chapitre III ainsi rédigé :</p>	<p>III. - Le chapitre III du titre III du livre IX du même code est ainsi rétabli :</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p>
	<p>« CHAPITRE III</p>	<p>Division et intitulé</p>	<p>Division et intitulé</p>
	<p>« Du droit individuel à la formation</p>	<p>sans modification</p>	<p>sans modification</p>
	<p>« Art. L. 933-1. - Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats prévus au chapitre I^{er} du titre VIII du présent livre, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, sauf dispositions d'une convention ou d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant une durée supérieure. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée <i>pro rata temporis</i>.</p>	<p>« Art. L. 933-1. - Non modifié</p>	<p>« Art. l. 933-1. - Tout salarié ...</p>
	<p>« Art. L. 933-2. - Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir des</p>	<p>« Art. L. 933-2. - Une convention ...</p>	<p>... contrats mentionnés au titre Ier du livre Ier et au chapitre Ier du titre VIII du présent livre, disposant ...</p>
			<p>... <i>temporis</i>.</p>
			<p>« Art. L. 933-2. - Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>modalités particulières de mise en oeuvre du droit individuel à la formation, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au moins égal à une durée de cent vingt heures sur six ans ou, pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année conformément aux dispositions de l'article L. 933-1, dans la limite de cent vingt heures. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de six ans. Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à cent vingt heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis <i>prorata temporis</i>.</p>	<p>... <i>prorata temporis</i>. Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation.</p>	<p>« Par convention ou accord collectif de branche ou d'entreprise ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle, des priorités peuvent être définies pour les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut ...</p>
	<p>« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut définir des priorités pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation. A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L. 900-2 ou les actions de qualification prévues à l'article L. 900-3.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>... l'article L. 900-3. « Art. L. 933-3. -</p>
	<p>« Art. L. 933-3. - La</p>	<p>« Art. L. 933-3. - Non</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.</p> <p>« Une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le droit individuel à la formation s'exerce en partie pendant le temps de travail. A défaut d'un tel accord, les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.</p> <p>« Art. L. 933-4. - Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies au I de l'article L. 932-1. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation définie au III de l'article L. 932-1. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa</p>	modifié	<p>La ...</p> <p>... envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies au deuxième alinéa de l'article L. 933-2, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de quinze jours pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.</p> <p>« Art. L. 933-4. - Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>participation au développement de la formation professionnelle continue. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.</p>	<p>... travail et de maladies professionnelles.</p>	<p>... continue. L'employeur peut s'acquitter de ses obligations relatives aux frais de formation par l'utilisation d'un titre spécial de paiement émis par des entreprises spécialisées. Sa mise en œuvre par accord de branche s'effectue dans des conditions fixées par décret.</p>
	<p>« Art. L. 933-5. - Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.</p>	<p>« Art. L. 933-5. - Lorsque ...</p>	<p>Pendant professionnelles. « Art. L. 933-5. - Non modifié</p>
	<p>« Art. L. 933-6. - En cas de licenciement du salarié, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et</p>	<p>... formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Dans ce cas, ...</p> <p>... L. 983-1.</p>	<p>« Art. L. 933-6. - Le ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.»</p>	<p>... par l'employeur. Dans le document mentionné à l'article L. 122-14-1, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il licencie de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. En cas de démission, délai-congé.»</p>	<p>... délai-congé. <i>En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.»</i></p>
	<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>	<p>Article 9</p>
	<p>Il est inséré, après l'article L. 931-20-1 du code du travail, un article L. 931-20-2 ainsi rédigé : « Art. L. 931-20-2. - Les salariés employés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 <i>prorata temporis</i>, à l'issue du délai de</p>	<p>Sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification « Art. L. 931-20-2. - Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 932-2. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois. Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif.</p> <p>Sans préjudice des dispositions du premier alinéa du présent article, un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.</p> <p>La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre 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.</p>	<p>quatre mois fixé au <i>b</i> de l'article L. 931-15. L'organisme paritaire agréé mentionné à l'article L. 931-16 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés. »</p>		<p>... l'article L. 931-15. <i>L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre dans le document mentionné à l'article L. 143-3. Le droit individuel à la formation est mis en œuvre dans les conditions visées aux articles L. 933-3 à L. 933-6.</i> L'organisme salariés. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Un accord national interprofessionnel étendu fixe le cadre de ces négociations. Pour les entreprises ne relevant pas de cet accord, le cadre de ces négociations est défini par un accord de branche étendu.</p> <p>Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p> <p>Art. L. 932-1. - Un accord national interprofessionnel étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail. Il définit notamment la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements font l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié. Ils portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié à l'issue de la formation sanctionnée dans les conditions fixées à l'alinéa ci-dessous. Ils ne peuvent contenir de clauses financières en cas de démission, à l'exception de celles concernant des salariés</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Le plan de formation</p> <p>Article 10</p> <p>L'article L. 932-2 du code du travail est abrogé et l'article L. 932-1 est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 932-1. - L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Il participe en outre au développement de leurs compétences.</p> <p>« I. - Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.</p> <p>« II. - Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en oeuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Le plan de formation</p> <p>Article 10</p> <p>L'article L. 932-2 du code du travail est abrogé et l'article L. 932-1 du même code ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 932-1. - <i>Alinéa supprimé</i></p> <p>« I. - Non modifié</p> <p>« II. - Les ...</p>	<p>CHAPITRE III</p> <p>Le plan de formation</p> <p>Article 10</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 932-1. - Suppression maintenue de l'alinéa</p> <p>« I. - Non modifié</p> <p>« II. - Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le salaire minimum de croissance.</p>	<p>pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, ce temps de formation s'impute sur le forfait, dans la limite de 4 % de celui-ci.</p>	<p>... à l'article L. 212-15-3, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait celui-ci.</p>	<p>... l'article L. 212-6 du présent code et à l'article L. 713-11 du code rural ou sur le volume d'heures complémentaires prévu aux articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du présent code et ne donnent lieu ...</p>
<p>Les 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.</p>	<p>« III. - Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année prévue à l'article L. 212-15-3, dans la limite de 5 % de leur forfait.</p>	<p>« III. - Non modifié</p>	<p>« III. - Alinéa sans modification</p>
<p>La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre de ces dispositions.</p>	<p>« Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de</p>	<p>... celui-ci.</p>	<p>... celui-ci.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>« Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail, en application du présent article, donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Les modalités de</p>	<p>« Les ...</p>	<p>« Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>détermination du salaire horaire de référence sont fixées par décret. Pour l'application de la législation de sécurité sociale, l'allocation de formation ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du présent code et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>« Le montant de l'allocation de formation versée au salarié est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.</p> <p>« Le refus du salarié de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ou la dénonciation dans les huit jours de l'accord prévu au premier alinéa ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.</p> <p>« IV. - Lorsque en application des dispositions du III tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un</p>	<p>—</p> <p>« Le montant ...</p> <p>... travail et de maladies professionnelles.</p> <p>« Le refus ...</p> <p>... alinéa du présent III ne constitue licenciement.</p> <p>« IV. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>... du présent code, de l'article L. 741-10 du code rural et de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« IV. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE V De la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue</p> <p>Art. L. 951-3. - Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette participation, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation professionnelle continue est</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.</p> <p style="text-align: center;">« V. - Au cours d'une même année civile et pour un même salarié, la somme des heures de formation qui, en application des dispositions du II n'affectent pas le contingent d'heures supplémentaires ou le quota d'heures complémentaires et de celles du III sont effectuées en dehors du temps de travail, ne peut être supérieure à 80 heures ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait, à 5 % du forfait. »</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Le congé de formation</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>I. - L'article L. 951 -3 du code du travail est ainsi</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">« V. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Le congé de formation</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">« V. - Non modifié</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE IV</p> <p style="text-align: center;">Le congé de formation</p> <p style="text-align: center;">Article 11</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>majoré de l'insuffisance constatée.</p> <p>.....</p> <p>Ce versement est utilisé exclusivement pour financer, au titre du congé formation, du congé de bilan de compétences et du congé pour examen :</p> <p>a) Les dépenses d'information des salariés sur ces congés ;</p> <p>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, les frais de formation et de bilan exposés dans le cadre de ces congés et, le cas échéant, tout ou partie des frais de transport et d'hébergement ;</p> <p>c) Le remboursement aux employeurs occupant moins de cinquante salariés de tout ou partie de l'indemnité versée en application de l'article L. 122-3-5 du présent code au salarié recruté par contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié parti en congé individuel de formation ;</p> <p>d) Les frais de gestion et d'information des organismes paritaires agréés, dans les limites fixées par</p>	<p>modifié :</p> <p>1° Au cinquième alinéa, les mots : « et du congé pour examen » sont remplacés par les mots : « , du congé pour examen et du congé pour validation des acquis de l'expérience » ;</p> <p>2° Au sixième alinéa, il est ajouté les mots : « ainsi que les dépenses d'accompagnement du salarié dans le choix de son orientation professionnelle et d'appui à l'élaboration de son projet dans les limites fixées par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle. » ;</p> <p>3° Au septième alinéa, les mots : « et de bilan » sont remplacés par les mots : « , de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience » ;</p> <p>4° Le neuvième alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« d) Les frais de gestion des organismes paritaires agréés dans les limites fixées par arrêté du</p>	<p>1° Non modifié</p> <p>2° Le sixième alinéa (a) est complété par les mots ...</p> <p>... professionnelles » ;</p> <p>3° Au septième alinéa (b), les mots ...</p> <p>... l'expérience » ;</p> <p>4° Le neuvième alinéa (d) est ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.</p> <p>Art. L. 931-8-1. -</p> <p>Toutefois, l'extension de cet accord ou de cette convention est subordonnée au respect des dispositions des premier et troisième alinéas de l'article L. 931-9 ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2.</p> <p>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.</p> <p>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 le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2. Pour bénéficiaire 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.</p> <p>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.</p>	<p>ministre chargé de la formation professionnelle.»</p> <p>II. - Au cinquième alinéa de l'article L. 931-8-1 du même code, les mots : « ainsi que des dispositions relatives au montant minimal de rémunération prévu par le quatrième alinéa de l'article L. 931-8-2 » sont supprimés.</p> <p>III. - L'article L. 931-1-1 et le deuxième alinéa de l'article L. 931-21 du même code sont abrogés.</p>	<p>II. - Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p>	Chapitre V
	CHAPITRE V	CHAPITRE V	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">TITRE VIII Des formations professionnelles en alternance</p>	<p style="text-align: center;">Les contrats et les périodes de professionnalisation</p>	<p style="text-align: center;">Les contrats et les périodes de professionnalisation</p>	<p style="text-align: center;">Les contrats et les périodes de professionnalisation</p>
<p>Art. L. 980-1. - Tout jeune de seize à vingt-cinq ans peut compléter sa formation initiale dans le cadre de formations alternées .</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>I. - L'intitulé du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Des contrats et des périodes de professionnalisation ».</p> <p>II. - Les articles L. 980-1 et L. 980-2 du même code sont remplacés par l'article L. 980-1 ainsi rédigé :</p> <p style="padding-left: 2em;">« <i>Art. L. 980-1.</i> - Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. »</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p style="text-align: center;">Sans modification</p>
<p>Elles ont pour objectif de permettre aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle, de s'adapter à un emploi ou à un type d'emploi ou de faciliter l'insertion ou l'orientation professionnelles.</p> <p>Elles associent des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus. Elles sont organisées dans le cadre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de contrats de travail de type particulier ; - de périodes de formation prévues dans un contrat de travail ordinaire ; - de différents stages de formation professionnelle. <p>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 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.</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. - L'intitulé du chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé : « Contrats de professionnalisation ».</p> <p>II. - Les articles L. 981-1 à L. 981-12 sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p style="padding-left: 2em;">« Art. L. 981-1. - Les personnes âgées, de seize à vingt-cinq ans révolus peuvent compléter leur formation initiale dans le cadre d'un contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Les articles L. 981-1 à L. 981-12 du même code sont remplacés par les articles L. 981-1 à L. 981-7 ainsi rédigés :</p> <p style="padding-left: 2em;">« Art. L. 981-1. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">Article 13</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Les ...</p> <p style="padding-left: 2em;">... les articles L. 981-1 à L. 981-8 ainsi rédigés :</p> <p style="padding-left: 2em;">« Art. L. 981-1. - Non modifié</p>
<p style="text-align: center;">CHAPITRE I^{er} Contrats d'insertion en alternance</p>			
<p>Art. L. 981-1. - Les formations ayant pour objet l'acquisition d'une qualification professionnelle sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2 dénommé "contrat de qualification". Sa durée est comprise entre six mois et</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>deux ans.</p> <p>Il doit être passé par écrit . Il fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail.</p> <p>L'employeur s'engage, pour la durée prévue, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation qui lui permettra d'acquérir une qualification professionnelle entrant dans le champ d'application de l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 d'orientation sur l'enseignement technologique ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.</p> <p>Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée du contrat doivent être au minimum d'une durée égale à 25 p. 100 de la durée totale du contrat. Toutefois, lorsqu'il existe un accord de branche ou une convention, l'un et l'autre étendus, la durée de ces enseignements est celle fixée par la convention ou l'accord.</p> <p>Les dispositions de l'article L. 122-3-10, premier alinéa, du présent code, ne s'appliquent pas au contrat de qualification.</p> <p>Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les</p>	<p>vingt-six ans et plus.</p> <p>« Ces contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre I^{er}.</p>	<p>« Art. L. 981-2. - Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2.</p>	<p>« Art. L. 981-2. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 981-2. - Alinéa sans modification</p>
<p>Cette habilitation est subordonnée soit à la conclusion par l'entreprise, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'une convention avec un établissement d'enseignement public ou un organisme de formation public ou privé mentionné à l'article L. 920-4, prévoyant les modalités d'organisation de la formation alternée, soit à l'adhésion de l'entreprise à un accord-cadre conclu entre l'Etat et une organisation professionnelle ou interprofessionnelle.</p>	<p>« L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel des fonds de la formation professionnelle continue mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1.</p>	<p>« L'action ...</p> <p>... mois minimum. Cette durée minimale peut être allongée ...</p>	<p>« L'action ...</p> <p>... indéterminée est d'une durée <i>minimale</i> comprise entre six et douze mois. Cette ...</p>
<p>Cet accord-cadre, conclu après consultation des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national au sens de l'article L. 133-2 du présent code, définit les conditions dans lesquelles les entreprises qui y adhèrent et les établissements d'enseignement ou organismes de formation mentionnés ci-dessus participent à la mise en oeuvre d'un programme de formation alternée.</p>	<p>... L. 952-1. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.</p>	<p>... L. 952-1. La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel.</p>	<p>... interprofessionnel.</p>
<p>Ces conventions ou accords-cadre déterminent</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>notamment le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.</p>	<p>« Art. L. 981-3. - L'employeur s'engage à assurer aux personnes mentionnées à l'article L. 981-1 une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.</p>	<p>« Art. L. 981-3. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 981-3. - Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider dans l'entreprise les personnes mentionnées à l'article L. 981-1. L'employeur s'engage à assurer à celles-ci une formation ...</p>
<p>Art. L. 981-3. - Sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables, les salariés titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent une rémunération déterminée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret pour chaque année et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.</p>	<p>Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.</p>	<p>« Les ...</p>	<p>... contrat.</p>
<p>Le décret prévu au premier alinéa fixe les conditions de déduction des avantages en nature.</p> <p>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.</p>	<p>« Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée au moins égale à 15 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans être inférieure à cent cinquante heures. Elles sont mises en oeuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Par accord de branche ou, à défaut, par accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence</p>	<p>« Les ...</p> <p>... professionnalisation du contrat à durée indéterminée sont d'une durée au minimum égale à 15 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans être inférieure à cent cinquante heures et pouvant être portée à 25 % et au-delà Elles ...</p>	<p>« Dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Elles sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation. Un accord de branche, ou à défaut un accord conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les cotisations donnant lieu à exonération sont prises en charge par l'Etat, qui les verse directement aux organismes de sécurité sociale.</p>	<p>interprofessionnelle mentionné à l'article L. 981-2, la durée des actions peut être étendue pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes gens n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.</p> <p>« Art. L. 981-4. - Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher des personnes mentionnées à l'article L. 981-1 dans les conditions définies aux articles L. 981-1 à L. 981-3 et sous le régime d'un contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 122-2. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions définies par le chapitre IV du titre II du livre I^{er}. Un accord conclu au niveau de la branche professionnelle entre les organisations professionnelles d'employeurs, les organisations syndicales de salariés représentatives du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 est affectée au financement d'actions de formation</p>	<p>... la durée minimum des actions ...</p> <p>... professionnel ou pour ceux qui visent des fonctions diplômantes. »</p> <p>« Art. L. 981-4. - Les ...</p> <p>... livre I^{er} et ayant pour objet la professionnalisation des salariés intérimaires ou l'amélioration de leur insertion professionnelle. Un accord ...</p> <p>... l'article L. 124-21.</p>	<p><i>de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle mentionnée à l'article L. 981-2, peut porter au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes.</i></p> <p>« Art. L. 981-4. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 981-5. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application des articles L. 981-1 à L. 981-3 et notamment les garanties d'ordre technique et professionnel auxquelles est subordonnée l'habilitation établie par l'article L. 981-2 ainsi que les règles relatives à l'homologation des qualifications obtenues par la voie des formations en alternance et ayant fait l'objet de certificats délivrés avant qu'elles ne soient inscrites sur la liste prévue à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 précitée.</p>	<p>réalisées dans le cadre de l'article L. 124-21.</p> <p>« Les dispositions relatives au contrat de professionnalisation sont applicables aux personnels navigants des entreprises d'armement maritime dans des conditions définies par décret.</p> <p>« <i>Art. L. 981-5.</i> - Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires des contrats mentionnés à l'article L. 981-1 perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance et dont le montant est fixé par décret. Ce montant peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation. Le même décret fixe les conditions de déduction des avantages en nature.</p> <p>« Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 981-5.</i> - Non modifié</p>	<p>« <i>Art. L. 981-5.</i> - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 981-6. - Les formations ayant pour objet l'adaptation à un emploi ou à un type d'emploi sont dispensées dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée, ou déterminée, en application de l'article L. 122-2 du présent code.</p>	<p>« Art. L. 981-6. - Les contrats à durée déterminée et les actions de professionnalisation ouvrent droit à une exonération des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et de maladies professionnelles et des allocations familiales.</p>	<p>« Art. L. 981-6. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 981-6. - Alinéa sans modification</p>
<p>Lorsque le jeune est engagé pour tenir un emploi dans l'entreprise, le contrat est à durée indéterminée.</p>	<p>« Cette exonération est applicable aux gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés par les employeurs mentionnés à l'article L. 950-1 aux personnes âgées de moins de vingt-six ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de quarante-cinq ans et plus.</p>		<p>« Cette ...</p> <p>... L. 242-1 du code la sécurité sociale, et à l'article L. 741-10 du code rural, versés ...</p>
<p>Un décret détermine les modalités spécifiques de ces contrats, notamment en ce qui concerne la rémunération du jeune, la durée et les modalités de la formation, le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider le jeune dans l'entreprise, ainsi que le rôle des services chargés de l'emploi et de l'agence nationale pour l'emploi dans la conclusion et le suivi de l'exécution desdits contrats.</p>	<p>« Le montant de l'exonération est égal à celui des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.</p>		<p>... et plus. Alinéa sans modification</p>
<p>Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre Ier.</p>	<p>« Un décret précise les modalités de calcul de l'exonération dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat prévu à l'article L. 981-1,</p>		<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 981-7. - Les formations ayant pour objet de favoriser l'orientation professionnelle des jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi sont dispensées dans le cadre d'un contrat de travail dénommé contrat d'orientation. Il ne peut se substituer à des emplois permanents, temporaires ou saisonniers. Il est conclu après signature d'une convention entre l'entreprise et l'organisme réalisant les actions d'orientation professionnelle et fait l'objet d'un dépôt avec cette convention auprès des services relevant du ministère chargé de l'emploi.</p> <p>Le contrat d'orientation est ouvert aux jeunes de moins de vingt-deux ans ayant, au plus, achevé un second cycle de l'enseignement secondaire général, technologique ou</p>	<p>lorsque le contrat est à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.</p> <p>« Le bénéfice des présentes dispositions ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.</p> <p>« Il est subordonné au respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par le présent chapitre. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de manquement à ces obligations.</p> <p>« Art. L. 981-7. - Les titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.</p> <p>« La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixée par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article L. 731-16 du code rural. Il bénéficie du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code et au I de l'article L. 714-1 du code rural.</p>	<p>« Art. L. 981-7. - Non modifié</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 981-7. - Alinéa sans modification</p> <p>« La ...</p> <p>... par l'article L. 713-2 du code rural. Il bénéficie ...</p> <p>... rural. Alinéa sans</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>professionnel sans obtenir le diplôme préparé et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ainsi qu'aux jeunes de moins de vingt-cinq ans titulaires d'un diplôme sanctionnant la fin du second cycle de l'enseignement secondaire général ou technologique mais non titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel et ayant abandonné leurs études avant d'avoir obtenu un diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur général.</p>	<p>« Les titulaires de ces contrats ne sont pas comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3 et des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 982-3.</p> <p>« Est nulle et de nul effet toute clause de remboursement par le titulaire du contrat à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.</p>		<p>modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Ce contrat est un contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 122-2 d'une durée, non renouvelable, de neuf mois maximum pour le premier public précité, de six mois maximum pour le second public précité.</p>	<p>« Les contrats de travail à durée déterminée prévus à l'article L. 981-1 peuvent être renouvelés une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. »</p>		<p>« Les ...</p> <p>... envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.</p>
<p>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 ; ce pourcentage est fixé par décret et peut varier en fonction de l'âge du bénéficiaire.</p>			<p>« Art. L. 981-8. - Jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée, les titulaires des contrats de travail définis à l'article L. 981-1 ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Le décret prévu au premier alinéa fixe également les conditions de déduction des avantages en nature.</p> <p>Les salariés en contrat d'orientation ne peuvent effectuer d'heures supplémentaires.</p> <p>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.</p> <p>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 aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3.</p> <p>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.</p> <p>L'exonération porte sur les cotisations afférentes aux rémunérations dues jusqu'à la fin du contrat d'orientation sous réserve du respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 981-7. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions dans lesquelles le bénéfice de l'exonération peut être retiré en cas de</p>			<p><i>l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.»</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>manquement à ces obligations.</p>			
<p>Art. L. 981- 10. - Les jeunes titulaires des contrats de travail prévus à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec leur situation de jeunes en formation.</p>			
<p>En particulier, la durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée normale hebdomadaire du travail dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail fixé par le second alinéa de l'article L. 212-1 du présent code et par l'article 992 du code rural. Les salariés bénéficient du repos hebdomadaire dans les conditions fixées au chapitre I^{er} du titre II du livre II du présent code et au premier alinéa de l'article 997 du code rural. Le régime des périodes d'inaction prévu à l'article L. 212-4 du présent code ne s'applique pas aux contrats d'orientation.</p>			
<p>Les titulaires de ces contrats ne peuvent être comptés parmi les bénéficiaires de congés de formation pour l'application des articles L. 931-3, L. 931-4 et L. 951-3.</p>			
<p>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.</p>			
<p>Les contrats de travail prévus aux articles L. 981-1 et L. 981-6 peuvent être</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>renouvelés une fois si leur objet n'a pu être atteint, notamment en raison de l'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de la maladie du jeune, d'un accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation.</p>			
<p>Art. L. 981- 11. - Les organismes de formation qui accueillent des jeunes titulaires du contrat de travail définis à l'article L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 sont soumis au contrôle de l'Etat dans des conditions définies par décret.</p>			
<p>Art. L. 981-12. - Jusqu'au terme prévu par le contrat ou, à défaut, jusqu'à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion, les titulaires des contrats de travail définis aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application à ces entreprises des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p>			
<p>Art. L. 124-21. - Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmée par l'article L. 124-1 du présent code, sont assimilées à des missions au sens du chapitre IV du titre II du livre I^{er} du présent code, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>temporaire, en stage de formation, en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, que ceux-ci soient effectués à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.</p>	<p>Article 14</p> <p>Le chapitre II du titre VIII du livre IX du code du travail est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 14</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>III. - A l'article L. 124-21 du code du travail, les mots : « ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « ou les actions de professionnalisation visées au chapitre I^{er} du titre VIII du livre IX du présent code ».</p>
<p>CHAPITRE 2</p>	<p>« CHAPITRE II</p>	<p>Division et intitulé</p>	<p>Division et intitulé</p>
<p>Stages de formation professionnelle organisés avec le concours de l'Etat</p>	<p>« <i>Périodes de professionnalisation</i></p>	<p>sans modification</p>	<p>sans modification</p>
<p>Art. L. 982-1. - L'Etat peut prendre l'initiative de programmes de stages de formation professionnelle pour les jeunes de seize à vingt-cinq ans. Ces stages ont pour objet l'insertion sociale et professionnelle ou l'aide à l'orientation professionnelle approfondie et l'initiation à la vie professionnelle des jeunes. Ils doivent prévoir une formation en alternance.</p>	<p>« Art. L. 982-1. - Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien en activité de salariés en contrat à durée indéterminée.</p>	<p>« Art. L. 982-1. - Les le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.</p>	<p>« Art. L. 982-1. - Alinéa sans modification</p>
<p>« Elles sont ouvertes :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>« 1° Aux salariés dont la qualification est inadaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par accord de branche ;</p>	<p>« 1° Aux salariés est insuffisante au regard de l'évolution ...</p>	<p>« 1° Aux salariés ...</p>	
<p>... branche ;</p>	<p>... branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Art. L. 982-2. - L'Etat apporte son concours au financement des stages prévus à l'article L. 982-1, dans les conditions définies au titre IV du livre IX. Ces stages font l'objet de conventions conclues par l'Etat avec des établissements, organismes ou associations qui dispensent l'enseignement général ou technologique, qui assurent la formation professionnelle, ou qui préparent les jeunes à leur insertion dans la vie professionnelle et sociale.</p> <p>La convention décrit le programme de formation du stage. Elle précise</p>	<p>—</p> <p>« 2° Aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;</p> <p>« 3° Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;</p> <p>« 4° Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;</p> <p>« 5° Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-3.</p> <p>« Art. L. 982-2. - La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.</p> <p>« Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord</p>	<p>—</p> <p>« 2° Alinéa sans modification</p> <p>« 3° Alinéa sans modification</p> <p>« 4° Alinéa sans modification</p> <p>« 5° Aux ... d'emploi mentionnée à l'article L. 323-3.</p> <p>« Art. L. 982-2. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p><i>d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle ;</i></p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« 4° Non modifié</p> <p>« 5° Non modifié</p> <p>« Art. L. 982-2. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>également les modalités de collaboration entre l'établissement ou l'organisme signataire et les organismes ou entreprises qu'il associe à l'action de formation au titre de l'exercice d'une activité sur les lieux de travail.</p> <p>Lorsque le stage est organisé en alternance, la convention prévoit les modalités de coopération entre l'organisme de formation et les entreprises d'accueil, en particulier pour le rôle des tuteurs chargés d'accueillir et de guider les jeunes pendant leur temps de présence en entreprise.</p>	<p>collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue interprofessionnel détermine la liste des qualifications accessibles au titre de la période de professionnalisation. Les conventions ou accords collectifs de branche déterminent également les conditions dans lesquelles la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle concernée définit les objectifs mentionnés au premier alinéa.</p>	<p>« Art. L. 982-3. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 982-3. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 982-3. - Les jeunes bénéficiaires des stages prévus à l'article L. 982-1 sont rémunérés par l'Etat en fonction des dispositions du titre VI du livre IX du présent code.</p> <p>Les dispositions du chapitre II du titre VI du livre IX du présent code sont applicables aux bénéficiaires des stages mentionnés à l'article L. 982-1.</p>	<p>« Art. L. 982-3. - Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.</p>	<p>« Art. L. 982-3. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 982-3. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 982-4. - Des mesures d'ordre réglementaire déterminent les caractéristiques spécifiques à chaque type de stages prévus à l'article L. 982-1, notamment du point de vue de la durée du stage et des</p>	<p>« Art. L. 982-4. - Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation</p>	<p>« Art. L. 982-4. Les actions ...</p>	<p>« Art. L. 982-4. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>catégories spécifiques de jeunes auxquelles ces stages s'adressent.</p>	<p>prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.</p> <p>« Les actions de formation mises en oeuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.</p> <p>« Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions du IV de l'article L. 932-1 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles. »</p>	<p>... auxquels l'entreprise souscrit ...</p> <p>... prévues.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Par accord ...</p> <p>... travail et de maladies professionnelles. »</p>	
<p>Art. L. 982-5. - Les dispositions du présent livre sont applicables, sous réserve des règles particulières énoncées aux deuxième et troisième alinéas, aux stages organisés par les associations qui ont pour objet de définir et de mettre en oeuvre, pour les jeunes de dix-huit à vingt-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>cinq ans, un plan d'insertion professionnelle comportant une suite continue de périodes d'emploi en entreprise et de périodes de formation, lorsque les associations ont été créées en vertu des stipulations d'un accord collectif au sens de l'article L. 132-1.</p> <p>Pendant la période de formation, les stagiaires perçoivent une rémunération, versée dans tous les cas par l'association, et dont le montant est déterminée par décret.</p> <p>Pour la durée de la période au cours de laquelle il est mis à la disposition d'une entreprise, le stagiaire perçoit de l'association une rémunération équivalente à celle d'un travailleur de la branche considérée, compte tenu de son âge et du poste de travail qu'il occupe.</p> <p>Cette rémunération et les charges sociales y afférentes sont versées par l'entreprise à l'association.</p> <p>Celle-ci bénéficie du concours financier de l'Etat prévu aux articles L. 982-2 et L. 982-3.</p>	<p>Article 15</p> <p>Le titre VIII du livre IX du code du travail est complété par un chapitre III ainsi rédigé :</p> <p>« <i>CHAPITRE III</i></p> <p>« <i>Dispositions financières</i></p> <p>« <i>Art. L. 983-1.</i> - Les organismes collecteurs mentionnés au quatrième</p>	<p>Article 15</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 15</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 983-1.</i> - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 sur la base de forfaits horaires fixés par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme paritaire interprofessionnel collecteur des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut d'un tel accord, les forfaits sont fixés par décret. Ces forfaits peuvent faire l'objet d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.</p> <p>« Art. L. 983-2. - Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les contributions prévues à l'article L. 351-3-1 peuvent être utilisées pour participer au financement des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de vingt-six ans et plus mentionnés à l'article L. 981-1.</p> <p>« Dans ce cas, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 peuvent prendre en charge directement ou par l'intermédiaire des organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1, les dépenses afférentes à ces contrats de professionnalisation dans les conditions fixées à l'article L. 983-1.</p>	—	« Art. L. 983-2. - Non modifié

Textes en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté par
l'Assemblée nationale

Propositions de la
Commission

« Art. L. 983-3. - Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 prennent en charge les dépenses exposées pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de dix salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats définis au chapitre I^{er} du présent titre ou des périodes de professionnalisation définies au chapitre II. Cette prise en charge est limitée à un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret.

« Ces organismes peuvent également prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises pour les salariés mentionnés aux articles L. 981-1 et L. 982-1.

« Art. L. 983-4. - Les organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 983-1 peuvent prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'État ou les régions selon des modalités arrêtées dans le cadre d'un accord de branche prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds. »

« Art. L. 983-3. - Non modifié

« Art. L. 983-4. -
Les ...

... branche ou, à défaut, d'un accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires d'un accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue à compétence interprofessionnelle,

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">TITRE 3 Conventions et accords collectifs de travail CHAPITRE 1 Champ d'application</p> <p>Art. L. 131-1. - Le présent titre est relatif à la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés ; il définit les règles suivant lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.</p> <p>Art. L. 933-2. - 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.</p> <p>.....</p> <p>4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle notamment dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ;</p> <p>.....</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE VI</p> <p style="text-align: center;">La négociation sur la formation</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p>I. - A l'article L. 131-1 du code du travail, après les mots : « conditions d'emploi » sont insérés les mots : « de formation professionnelle ».</p> <p>II. - L'article L. 934-2 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « tous les cinq ans » sont remplacés par les mots : « tous les trois ans » ;</p> <p>2° Le 4° est ainsi rédigé : « 4° Les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes et des adultes dans les entreprises, notamment dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ; » ;</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE VI</p> <p style="text-align: center;">La négociation sur la formation</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>prévoyant fonds. »</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE VI</p> <p style="text-align: center;">La négociation sur la formation</p> <p style="text-align: center;">Article 16</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> <p style="text-align: right;"><i>2°bis Le 5° est ainsi rédigé :</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>6° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle ;</p>	<p>3° Le 6° est complété par les mots : « , notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif » ;</p> <p>4° Il est ajouté trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« 13° Les conditions de mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications et d'examen par la commission paritaire nationale de l'emploi de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles ;</p> <p>« 14° La définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation;</p> <p>« 15° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. »</p>	<p>3° Non modifié</p> <p>4° Avant le dernier alinéa, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« 13° Alinéa sans modification</p> <p>« 14° Alinéa sans modification</p> <p>« 15° Alinéa sans modification</p>	<p>« 5° Les actions de formation à mettre œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ; » ;</p> <p>3° Non modifié</p> <p>4° Alinéa sans modification</p> <p>« 13° Alinéa sans modification</p> <p>« 14° Alinéa sans modification</p> <p>« 15° La définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 933-3. - Le comité d'entreprise donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Cette consultation se fait au cours de deux réunions spécifiques.</p> <p>Ce projet devra tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise a eu à délibérer, du résultat des négociations avec les organisations syndicales prévues aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 ainsi que, le cas échéant, du plan pour l'égalité professionnelle prévu à l'article L. 123-4 du présent code.</p> <p>Le comité d'entreprise donne, en outre, son avis sur les conditions d'accueil, d'insertion et de formation de jeunes dans l'entreprise, notamment de jeunes bénéficiaires des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-</p>	<p>Article 17</p> <p>I. - L'article L. 934-4 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « aux articles L. 932-1, L. 932-2 et L. 933-2 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 932-1 et L. 934-2 » ;</p> <p>2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé : « Le comité d'entreprise donne en outre son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre ainsi que sur la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu à l'article L.</p>	<p>Article 17</p> <p>Sans modification</p>	<p><i>de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. »</i></p> <p>Article 17</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>7.</p> <p>.....</p> <p>Afin de permettre aux membres dudit comité et, le cas échéant, aux membres de la commission prévue à l'article L. 434-7 de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précités, les documents d'information dont la liste est établie par décret . Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.</p> <p>Art. L. 933-5. - Lorsque des actions de formation sont mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation dans les conditions prévues à l'article L. 932-1, le comité d'entreprise est consulté préalablement sur leurs modalités d'organisation.</p>	<p>933-1. » ;</p> <p>3° Le sixième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigé :</p> <p>« Ces documents précisent notamment la nature des actions proposées par l'employeur en distinguant celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail, celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés et celles qui participent au développement des compétences des salariés. »</p> <p>II. - L'article L. 933-5 du même code est abrogé.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 950-1. - Tout employeur, à l'exception de l'Etat, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif, doit concourir au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées à l'article L. 900-2.</p>	<p>CHAPITRE VII</p> <p>Dispositions financières</p> <p>Article 18</p> <p>I. - L'article L. 950-1 du code du travail est complété par les mots : « et à l'article L. 900-3 ».</p>	<p>CHAPITRE VII</p> <p>Dispositions financières</p> <p>Article 18</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p>CHAPITRE VII</p> <p>Dispositions financières</p> <p>Article 18</p> <p>I. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 951-1. - 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 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce pourcentage est porté à 1,4 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1992 et à 1,5 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1993. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 2 p. 100 ; dans ce dernier cas,</p>	<p>II. - L'article L. 951-1 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Les huit premiers alinéas sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Les employeurs occupant au moins dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L. 950-1 une part minimale de 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours entendues au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 2 % des rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« Les employeurs ...</p> <p>... sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code. Pour les entreprises ...</p> <p>... travail.</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« A compter du 1^{er} janvier 2004, les employeurs ...</p> <p>... travail.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>il s'applique, à compter du 1^{er} janvier 1992, aux rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.</p>	<p>« Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, les employeurs effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent :</p>	<p>« 1^o Un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Pour les entreprises de travail temporaire, ce taux est fixé à 0,30 % et la contribution est versée à l'organisme collecteur agréé de la branche professionnelle ;</p>	<p>« 1^o Non modifié</p>	<p>« 1^o Non modifié</p>
<p>1^o Les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,15 p. 100 des rémunérations 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 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1993 ; pour les entreprises de travail temporaire, le taux est porté à 0,30 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1992 ;</p>	<p>« 2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>
<p>Des accords de branches étendus tels que mentionnés à l'article L. 932-2 définissent les conditions dans lesquelles une partie de ce versement, ne pouvant excéder 50 p. 100 de celui-ci, est attribuée à l'organisme collecteur paritaire agréé de la branche professionnelle concernée et est affectée au capital de temps de formation.</p>	<p>« 2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>
<p>Les sommes ainsi perçues au titre du plan de formation doivent être individualisées dans les comptes de l'organisme collecteur.</p>	<p>« 2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>
<p>Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus.</p>	<p>« 2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>
<p>2^o Les employeurs</p>	<p>« 2^o Un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1. » ;</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>	<p>« 2^o Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>consacrent 0,30 p. 100 des rémunérations de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux contrats d'insertion en alternance.</p>			
<p>Les pourcentages mentionnés aux deux alinéas ci-dessus peuvent être revalorisés par la loi après consultation de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévue à l'article L. 910-1.</p>			
<p>..... 10° En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 ;</p>	<p>2° Au dixième alinéa, les mots : « aux articles L. 933-3 et L. 933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L. 931-1 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 934-1 et L. 934-4 et au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1, des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 900-1, L. 931-1 et L. 931-21 » ;</p>	<p>2° Le dixième alinéa (1°) est ainsi rédigé : « 1° En finançant des actions mentionnées aux articles L. 900-2 ou L. 900-3 au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation établi dans le respect des dispositions des articles L. 934-1 et L. 934-4, des actions menées au titre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 ou des actions menées dans le cadre des congés de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience prévus aux articles L. 931-1, L. 931-21 et L. 900-1 ; ».</p>	<p>2° Non modifié</p>
<p>2° En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article L. 961-8 ;</p>	<p>3° Au onzième alinéa (2°), la référence : « L. 961-8 » est remplacée par la référence :</p>	<p>3° Non modifié</p>	<p>3° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Sont regardées comme des actions de formation au sens du 1° et du 3° du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation, soit dans le cadre des dispositions de l'article L. 951-5, les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.</p>	<p>« L. 961-9 ; »</p>	<p>4° <i>(nouveau)</i> Dans l'avant-dernier alinéa, les mots : « du 1° et du 3° » sont remplacés par les mots : « du sixième et du huitième alinéas ».</p>	<p>4° Non modifié</p>
<p>Art. L. 122-3-4. - En vue d'améliorer la formation professionnelle des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, une convention ou un accord collectif de branche étendu peut également prévoir de limiter ce versement à hauteur de 6 %, dès lors que des contreparties sont offertes, dans cette perspective, à ces salariés, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation professionnelle. Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, en dehors du temps de travail effectif, une action de développement des compétences telle que définie à l'article L. 932-2, ainsi qu'un bilan de compétences. Ces actions sont assimilées à des actions de formation ou de bilan de compétences réalisées dans le cadre du plan de formation au titre du dixième alinéa (1°) de</p>	<p>III. - Dans la dernière phrase du troisième alinéa de l'article L. 122-3-4 du même code, les mots : « du dixième alinéa (1°) de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « du sixième alinéa</p>	<p>III. - Dans la dernière phrase du deuxième alinéa ...</p>	<p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'article L. 951-1 et au titre de l'article L. 952-1.</p>	<p>de l'article L. 951-1 ».</p>	<p>... L. 951-1 ».</p>	
<p>Art. L. 951-2. - Les actions de formation, financées par l'entreprise dans le cadre du plan de formation mentionné au 1° de l'article précédent, sont organisées soit par l'entreprise elle-même, soit en application de conventions annuelles ou pluriannuelles conclues par elle conformément aux dispositions du titre II du présent livre.</p> <p>Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires.</p>	<p>Article 19</p> <p>L'article L. 951-2 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I. - Au premier alinéa, les mots : « au 1° » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa de l'article L. 934-4 ».</p> <p>II. - Le deuxième alinéa est complété par la phrase suivante : « Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation visée à l'article L. 932-1. »</p>	<p>Article 19</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Dans le premier alinéa, les mots : « dans le cadre du plan de formation mentionné au 1° de l'article précédent » sont remplacés par les mots : « en application du sixième alinéa de l'article L. 951-1 » ;</p> <p>2° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigé :</p> <p>« Elles peuvent également couvrir l'allocation de formation visée à l'article L. 932-1. »</p>	<p>Article 19</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 951-3. - Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette participation, ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement de la formation</p>	<p>Article 20</p> <p>I. - Au premier alinéa de l'article L. 951-3 du code du travail, les mots : « au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « au troisième alinéa de l'article L. 951-1 ».</p>	<p>Article 20</p> <p>I. - Au premier ...</p> <p>... les mots : « le versement à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation prévu au deuxième alinéa de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « les versements prévus aux troisième et quatrième alinéas de l'article L. 951-1 aux organismes paritaires agréés visés à ces alinéas ».</p>	<p>Article 20</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>professionnelle continue est majoré de l'insuffisance constatée.</p> <p>.....</p>			
<p>Tout employeur assujetti en application du premier alinéa ne peut verser sa contribution qu'à un seul organisme paritaire agréé</p> <p>.....</p>			<p><i>Au quatrième alinéa du même article, les mots : « du premier alinéa » sont remplacés par les mots : « du troisième alinéa de l'article L. 951-1 ».</i></p>
<p>Art. L. 951-7. - Les dépenses supportées par l'employeur au titre du congé d'enseignement prévu au premier alinéa du paragraphe I de l'article L. 931-13, du fait du maintien total ou partiel de la rémunération des salariés en congé et des cotisations de sécurité sociale y afférentes qui sont à la charge de l'employeur, sont déductibles du montant de la participation prévue à l'article L. 950-1.</p>	<p>II. - A l'article L. 951-7 du même code, les mots : « à l'article L. 931-13 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 931-28 ».</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 951-8. - Les employeurs qui occupent au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent titre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 951-1 ils justifient que le comité d'entreprise à délibéré sur les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues à l'article L. 933-1 et aux premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3.</p> <p>.....</p>	<p>III. - A l'article L. 951-8 du même code, la référence à l'article L. 933-1 est remplacée par une référence à l'article L. 934-1 et les références aux premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3 sont remplacées par des références aux premier, deuxième, troisième, sixième et septième alinéas de l'article L. 934-4.</p>	<p>III. - A l'article la référence : « L. 933-1 » est remplacée par la référence : « L. 934-1 » et les mots : « premier, deuxième, sixième et septième alinéas de l'article L. 933-3 » sont remplacés par les mots : « premier, deuxième, troisième, sixième et septième alinéas de l'article L. 934-4 ».</p>	<p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 951-13. - Des décrets en Conseil d'Etat déterminent, en tant que de besoin, les conditions d'application du présent titre notamment :</p> <p>la définition des dépenses visées au 1 de l'article L. 951-1 ;</p> <p>Art. L. 952-1. - Les employeurs occupant moins de dix salariés , à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du 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 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. A défaut de dispositions contraires prévues par une convention</p>	<p>IV. - Au deuxième alinéa de l'article L. 951-13 du même code, les mots : « au 1° de l'article L. 951-1 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 951-1 ».</p>	<p>III bis (nouveau). - Le quatrième alinéa du I de l'article L. 951-9 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Dans le cas où l'employeur ne rapporte pas la preuve mise à sa charge par l'article L. 951-8, le montant des dépenses ou contributions auquel il est tenu par le cinquième alinéa de l'article L. 951-1 est majoré de 50%. Cette majoration est versée dans les conditions prévues au premier alinéa du présent article. »</p>	<p>III bis. - Non modifié</p>
	<p>Article 21</p>	<p>Article 21</p>	<p>Article 21</p>
	<p>L'article L. 952-1 du code du travail est modifié ainsi qu'il suit :</p>	<p>L'article L. 952-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>I. - Au premier alinéa, le taux : « 0,15 p. 100 » est remplacé par le taux : « 0,40 % ». La deuxième phrase est remplacée par la phrase suivante : « Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005 ».</p>	<p>1° Au premier alinéa, les mots : « , à l'exception de ceux occupant les personnes mentionnées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code, » sont supprimés, le taux : « 0,15 p. 100 » est remplacé par le taux : « 0,40 % » et les mots : « au chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 » sont remplacés par les mots : « au chapitre II du titre II et au chapitre I^{er} du titre IV</p>	<p>1° Au premier ...</p>
			<p>... remplacé par les mots : « 0.40 % à compter du 1^{er} janvier 2004 » et les mots ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>ou un accord collectif étendu, les contributions inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.</p>	<p>II. - Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :</p> <p>« Pour la mise en œuvre de l'obligation définie à l'alinéa précédent, l'employeur effectue avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due :</p>	<p>du livre VII du code rural, pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 ». La deuxième phrase est ainsi rédigée :</p>	<p>... rédigée :</p>
<p>A compter du 1^{er} janvier 1992, la contribution dont les modalités de calcul ont été fixées à l'alinéa précédent est versée par l'employeur, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, à un organisme collecteur agréé, à ce titre, par l'Etat. Toutefois, au titre de la première année d'application de cette obligation, le versement est effectué avant le 1^{er} mai 1993.</p>	<p>« 1^o Un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévues au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;</p>	<p>« Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005. » ;</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>L'employeur ne peut verser cette contribution qu'à un seul organisme collecteur agréé.</p>	<p>« 2^o Un versement à concurrence du solde de l'obligation prévue au premier alinéa du présent article à un organisme paritaire collecteur agréé à ce titre par l'Etat.</p>	<p>2^o Les deuxième et troisième alinéas sont remplacés par quatre alinéas ainsi rédigés :</p>	<p>2^o Non modifié</p>
<p>.....</p>	<p>« L'employeur effectue le versement de ces contributions à un seul et même organisme collecteur agréé désigné par l'accord de branche dont il relève ou, à défaut, à un organisme collecteur agréé au niveau interprofessionnel. »</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
		<p>« 1^o Alinéa sans modification</p>	
		<p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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.</p> <p>.....</p>	<p>Article 22</p> <p>I. - Au premier alinéa de l'article L. 952-2 du code du travail, les mots : « de l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « du quatrième alinéa de l'article L. 952-1 ».</p>	<p>Article 22</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p>Article 22</p> <p>I. - Non modifié</p>
<p>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.</p>	<p>II. - Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 952-3 du même code, les mots : « Lorsqu'un employeur n'a pas effectué le versement à un organisme collecteur visé à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « Lorsqu'un employeur n'a pas effectué les versements à l'organisme collecteur mentionné à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 952-1 ».</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 952-4. - Les employeurs sont tenus de remettre à la recette des impôts compétente une déclaration indiquant</p>	<p>III. - L'article L. 952-4 du même code est ainsi modifié :</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p>Suppression maintenue</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>notamment les montants de la participation à laquelle ils étaient tenus et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire.</p>	<p>Au premier alinéa, les mots : « et du versement effectué ainsi que la désignation de l'organisme destinataire » sont remplacés par les mots : « et des versements effectués ainsi que la désignation de l'organisme destinataire ».</p>	<p>III. - Dans le premier alinéa de l'article L. 952-4 du même code, les mots ...</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>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.</p>	<p>IV. - L'article L. 952-5 du même code est abrogé.</p>	<p>IV. - Non modifié</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 952-6. - Les employeurs occupant un ou plusieurs employés de maison visés au chapitre II du titre VII du livre VII du présent code sont redevables de la contribution prévue à l'article L. 952-1.</p>	<p>V. - L'article L. 952-6 du même code est ainsi modifié:</p> <p>1° Au premier alinéa, les mots : « de la contribution prévue à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « de la contribution prévue au quatrième alinéa de l'article L. 952-1 » ;</p>	<p>V. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Au premier alinéa :</p> <p>a) Après les mots : « du présent code, sont insérés les mots : « , assistantes maternelles visées au chapitre III du titre VII du livre VII du présent code ou salariés visés aux troisième (2°) et quatrième (3°) alinéas de l'article L. 722-20 du code rural » ;</p>	<p>V. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>a) Après les mots : « les employeurs », est inséré le mot : « particuliers », et après les mots : « du présent code, ...</p> <p>... rural » ;</p> <p>b) Alinéa sans</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Celle-ci est versée à un organisme agréé mentionné à l'article L. 952-1.</p>	<p>2° Au deuxième alinéa, les mots : « mentionné à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « mentionné au quatrième alinéa de l'article L. 952-1 ».</p>	<p>b) Les mots : « de la contribution prévue à l'article L. 952-1 » sont remplacés par les mots : « d'une contribution versée au titre du quatrième alinéa de l'article L. 952-1 et égale à 0,15 % de l'assiette prévue au troisième alinéa du même article » ;</p> <p>c) Il est complété par une phrase ainsi rédigée : « Un accord de branche conclu avant le 31 décembre 2006 pourra prévoir qu'une contribution complémentaire de 0,10 % au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 sera versée à l'organisme mentionné au deuxième alinéa du présent article. » ;</p>	<p>modification</p>
<p>Art. L. 954. - Par dérogation aux articles L. 931-20, premier alinéa, L. 951-1, premier et deuxième alinéa et L. 952-1, premier alinéa, lorsque des employeurs occupent un ou plusieurs salariés intermittents du spectacle qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles, de l'audiovisuel et de la production cinématographique, pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, une convention ou un accord professionnel national étendu peut prévoir pour ce ou ces</p>	<p>VI. - L'article L. 954 du même code du travail est ainsi modifié :</p>	<p>2° Non modifié</p> <p>VI. - Alinéa sans modification</p> <p>1° A (<i>nouveau</i>) Au premier alinéa, les mots : « premier et deuxième alinéas et L. 952-1, premier alinéa » sont remplacés par les mots : « et L. 952-1 » ;</p>	<p>2° Non modifié</p> <p>VI. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>salariés intermittents une participation unique au développement de la formation professionnelle, quel que soit le nombre de salariés occupés. Cette contribution est due à compter du premier salarié intermittent.</p> <p>.....</p> <p>La convention ou l'accord mentionné au premier alinéa du présent article, qui détermine la répartition de cette contribution au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et des contrats d'insertion en alternance, ne peut avoir pour effet d'abaisser le taux en dessous de :</p> <p>.....</p> <p>3° 0,3 p. 100, au titre des contrats d'insertion en alternance, du montant des rémunérations versé par les employeurs assujettis au II de l'article 30, de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).</p>	<p>1° Au troisième alinéa, les mots : « et des contrats d'insertion en alternance » sont remplacés par les mots : « et des contrats ou des périodes de professionnalisation » ;</p> <p>2° Le dernier alinéa est ainsi rédigé : « 3° 0,3 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définies au titre VIII du présent livre. »</p>	<p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p>	
<p>Art. L. 961-12. - La validité des agréments délivrés aux fonds d'assurance formation mentionnés à l'article L. 961-9, aux organismes paritaires agréés au titre du congé individuel de formation mentionnés au troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1, aux organismes de mutualisation</p>	<p>Article 23</p> <p>L'article L. 961-12 du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I. - Le premier alinéa est abrogé.</p>	<p>Article 23</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Le premier alinéa est supprimé ;</p>	<p>Article 23</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>mentionnés à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) et aux organismes collecteurs mentionnés à l'article L. 952-1 expire le 31 décembre 1995.</p>	<p>II. - Au deuxième alinéa, les mots : « A compter de cette date, » et les mots : « et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée » sont supprimés.</p>	<p>2° Au deuxième ...</p>	<p>... supprimés ;</p>
<p>A compter de cette date, les organismes collecteurs paritaires susceptibles d'être agréés pour recevoir les contributions des employeurs prévues aux articles L. 951-1 et L. 952-1 du présent code et à l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée ne peuvent avoir qu'une compétence nationale, interrégionale ou régionale.</p>	<p>III. - Au troisième alinéa, les mots : « Sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1^{er} janvier 1992, l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de l'application de l'accord.</p>	<p>3° Au troisième ...</p>	<p>... supprimés ;</p>
<p>Sauf lorsque les fonds d'assurance formation à compétence nationale et interprofessionnelle ont été créés antérieurement au 1^{er} janvier 1992, l'agrément est subordonné à l'existence d'un accord conclu à cette fin entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de l'application de l'accord.</p> <p>.....</p>	<p>IV. - Au cinquième alinéa, les mots : « les fonds visés au I <i>bis</i> et II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) » sont remplacés par les mots : « les fonds mentionnés au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 ».</p>	<p>4° Au cinquième ...</p>	<p>... L. 952-1 » ;</p>
<p>Toutefois, dans chacun des départements d'outre-mer, les fonds visés aux <i>Ibis</i> et II de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ne peuvent être collectés que par des organismes agréés à compétence interprofessionnelle, à l'exception des contributions des entreprises relevant du secteur du bâtiment et des</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>travaux publics et de la coopération et du développement agricoles.</p> <p>.....</p>	<p>V. - Le dernier alinéa est complété par les dispositions suivantes :</p>	<p>4° <i>bis (nouveau)</i> Au sixième alinéa, les mots : « au deuxième alinéa ci-dessus » sont remplacés par les mots : « au premier alinéa » ;</p>	
<p>Les conditions d'application du présent article sont précisées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>« Ce décret fixe notamment les règles relatives à la constitution, aux attributions, au fonctionnement et aux contrôles auxquels sont soumis les organismes collecteurs paritaires ainsi qu'aux modalités de reversement au Trésor public des fonds non utilisés et des dépenses non admises par les agents mentionnés à l'article L. 991-3. »</p>	<p>5° Le dernier alinéa est complété par trois phrases ainsi rédigées :</p>	
		<p>« Ce décret ...</p>	
		<p>... L. 991-3. Il fixe également les modalités de mise en oeuvre du principe de transparence dans le fonctionnement des organismes collecteurs paritaires, notamment en ce qui concerne l'égalité de traitement des entreprises, des salariés et des prestataires de formation ou de prestations entrant dans le champ d'application du présent Ivre. Sur chacun de ces points, il fixe également les modalités d'information des entreprises ayant contribué au financement de la formation professionnelle. »</p>	
		<p>Article 23 <i>bis (nouveau)</i></p>	<p>Article 23 <i>bis</i></p>
		<p>Il est rétabli, après l'article L. 910-2 du code du travail, un article L. 910-3 ainsi rédigé :</p>	<p>Supprimé</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	<p>« Art. L 910-3. - I. Une Commission nationale des comptes de la formation professionnelle est instituée.</p> <p>« Cette commission, placée sous la présidence du ministre chargé de la formation professionnelle, a pour mission de contrôler les comptes de la formation professionnelle et d'établir tous les ans un rapport sur l'utilisation des ressources de la formation professionnelle initiale et continue telles qu'elles résultent des dispositions prévues au présent code.</p> <p>« Ce rapport est rendu public et fait l'objet d'une présentation et d'une discussion au Parlement.</p> <p>« La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont précisées par décret.</p> <p>« II. - Dans chaque région est créée une commission régionale des comptes de la formation professionnelle, placée sous la présidence du président du conseil régional ou de son représentant désigné.</p> <p>« Elle assure et exerce, dans sa région respective, des missions et pouvoirs identiques à ceux exercés par la commission nationale, à laquelle elle fera connaître ses travaux. Sa composition, précisée par décret, devra s'inspirer de celle de la commission nationale.»</p>	—
	Article 24 I. - L'article L. 961-13 du code du travail est ainsi	Article 24 I. - Alinéa sans modification	Article 24 Sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 961-13. - Un fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer certains organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et à la première phrase du troisième alinéa (1°) de l'article L. 951-1.</p> <p>.....</p>	<p>modifié :</p> <p>1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :</p> <p>« Il est créé un fonds national habilité à gérer les excédents financiers dont peuvent disposer les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement du congé individuel de formation prévues à l'article L. 931-20 et au troisième alinéa de l'article L. 951-1 et au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation définis au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1. » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>	
<p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article, et notamment les conditions dans lesquelles les sommes reçues sont affectées aux organismes collecteurs. En l'absence de fonds agréé, ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs paritaires sont tenus de déposer leurs disponibilités auprès d'un compte unique.</p>	<p>2° La première phrase du quatrième alinéa est complétée par les mots : « et au financement d'études et d'actions de promotion » ;</p>	<p>2° Le quatrième alinéa est ainsi modifié :</p> <p>a) La première phrase est complétée par les mots : « sous réserve du respect de règles relatives à la nature et aux coûts des actions financées par ces organismes, ainsi qu'au financement d'études et d'actions de promotion » ;</p> <p>b) Après la première phrase sont insérées deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Sans préjudice des contrôles exercés par les agents commissionnés en application de l'article L. 991-3, ce décret détermine les documents et pièces relatifs à leur gestion que les organismes collecteurs sont</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Ce même fonds national est habilité à gérer les excédents financiers dont disposent les organismes collecteurs paritaires agréés gérant les contributions des employeurs affectées au financement du capital de temps de formation prévues par l'article 78 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social et repris par le 1° de l'article L.951-1 du présent code. Ces excédents sont appréciés, pour la première année, au 31 décembre 1999, et peuvent exceptionnellement concourir aux actions de l'Etat en matière de formation professionnelle.</p>	<p>3° Le dernier alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Le fonds national reçoit également :</p> <p>« 1° Par dérogation à l'article L. 951-9, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa ;</p> <p>« 2° Par dérogation à l'article L. 952-3, le montant de la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre du troisième alinéa de l'article L. 952-1 et sa participation due au titre de ce même alinéa.</p> <p>« Les organismes collecteurs paritaires gérant les contributions des employeurs au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation prévues au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1</p>	<p>tenus de communiquer au fonds national et ceux qu'ils doivent présenter, le cas échéant, aux personnes commissionnées par ce dernier pour les contrôler. Il fixe les modalités d'application au fonds national du principe de transparence visé au dernier alinéa de l'article L. 961-12.» ;</p> <p>3°Le dernier alinéa est remplacé par six alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« A l'exclusion des versements exigibles en application de l'article L. 991-8, le fonds national reçoit également :</p> <p>« 1° Par ...</p> <p>... alinéa et majorée en application de l'article L. 951-3 ;</p> <p>« 2° Par ...</p> <p>... même alinéa et majorée en application de l'article L. 952-3.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 30 décembre 1986)</p> <p>Art. 45. - I. - Les parties signataires de l'accord du 26 octobre 1983 prennent toutes dispositions pour permettre des avances de trésorerie et des transferts de disponibilités entre les organismes collecteurs mentionnés au paragraphe IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984). Elles peuvent créer à cet effet un compte unique auprès duquel les organismes collecteurs déposent leur trésorerie. Ce compte est habilité à consentir des avances de trésorerie aux organismes collecteurs connaissant des besoins de trésorerie ou à financer des études et des actions de promotion.</p> <p>II. - Après agrément du ministre chargé de la formation professionnelle, ce</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>affectent en outre au fonds national un pourcentage compris entre 5 % et 10 % du montant des contributions qu'ils ont reçues des employeurs. Les modalités du reversement sont définies par décret en Conseil d'Etat. »</p> <p>II. - L'article 45 de la loi de finances rectificative pour 1986 (n° 86-1318 du 30 décembre 1986) est abrogé.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« Ce même fonds national recueille les comptes correspondants de la gestion des organismes collecteurs.</p> <p>« Il transmet chaque année ces comptes définitifs, ainsi que ses comptes propres, à la Commission nationale de contrôle des comptes de la formation professionnelle. »</p> <p>II. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>compte reçoit également :</p> <p>1° Par dérogation aux dispositions de l'article 235 <i>ter</i> GA du code général des impôts, la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre des actions définies aux articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 981-7 du code du travail et leur participation due au titre de ces mêmes formations telle que fixée par la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).</p> <p>2° Par dérogation aux dispositions de l'article 230 E du code général des impôts, la différence entre les dépenses justifiées par l'employeur au titre des actions définies aux articles L. 980-2, L. 980-6 et L. 981-7 du code du travail et leur participation due au titre de ces mêmes formations telle que fixée par la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984).</p> <p>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 code du travail. Les sommes ainsi versées sont réparties entre les organismes collecteurs.</p> <p>Le ministre chargé de la formation professionnelle désigne un commissaire du Gouvernement auprès du compte unique bénéficiant de l'agrément susvisé.</p> <p>III. - A défaut de l'accord mentionné au paragraphe I ci-dessus avant le 31 janvier 1987, un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions dans lesquelles les organismes collecteurs mentionnés au paragraphe IV</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), sont tenus de déposer à titre transitoire auprès d'un compte unique, d'une part, leur trésorerie et, d'autre part, leurs disponibilités au titre des collectes effectuées en 1985 et 1986.</p> <p>Le décret susvisé détermine les conditions dans lesquelles les sommes reçues en application de l'alinéa ci-dessus seront affectées aux organismes collecteurs.</p> <p>IV. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du présent article.</p>	<p>—</p> <p>Article 25</p> <p>La Caisse nationale de garantie des ouvriers dockers instituée par l'article L. 521-4 du code des ports maritimes est habilitée à utiliser une partie de son fonds de réserve pour contribuer aux actions entreprises, à partir du 1^{er} janvier 2000, en faveur de l'embauche et de la formation professionnelle des ouvriers dockers. Un décret précise les modalités d'utilisation de ce fonds de réserve.</p>	<p>—</p> <p>Article 25</p> <p>Sans modification</p>	<p>—</p> <p>Article 25</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	—	—	—
	CHAPITRE VIII	CHAPITRE VIII	CHAPITRE VIII
	La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle	La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle	La mise en œuvre concertée des politiques de formation professionnelle et le contrôle de la formation professionnelle
Code du travail	Article 26	Article 26	Article 26
<p>LIVRE IX DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LE CADRE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE TITRE IV DE L'AIDE DE L'ÉTAT Chapitre I^{er} De l'aide de l'Etat aux actions de formation professionnelle</p>	<p>Il est inséré, au chapitre I^{er} du titre IV du livre IX du code du travail, avant l'article L. 941-1, un article L. 941 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 941. - Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 961-12 transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :</p> <p>« 1° Des données physiques et comptables relatives aux actions qu'ils contribuent à financer ;</p> <p>« 2° Des données agrégées sur les caractéristiques des bénéficiaires des actions menées ;</p> <p>« 3° Des informations relatives aux bénéficiaires mentionnés au 2° et destinées à la constitution d'échantillons statistiquement représentatifs.</p> <p>« Dans le cas où un</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 941. - Les organismes collecteurs paritaires mentionnés à l'article L. 961-12 et le fonds national institué par l'article L. 961-13 transmettent à l'Etat, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :</p> <p>« 1° Alinéa sans modification</p> <p>« 2° Des données agrégées et sexuées sur les caractéristiques ... menées ;</p> <p>« 3° Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans</p>	<p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;">Art. L.920-4. -</p> <p>.....</p> <p>3. La déclaration d'activité comprend les informations administratives d'identification de la personne physique ou morale, ainsi que les éléments descriptifs de son activité. L'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle procède à l'enregistrement des déclarations au vu des pièces produites. L'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2. Les décisions d'annulation de l'enregistrement sont motivées et notifiées aux intéressés dans les conditions prévues à l'article L. 991-8. La déclaration devient caduque lorsque les bilans pédagogiques et financiers prévus à l'article L. 920-5 ne font apparaître aucune activité de formation au titre</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>organisme collecteur mentionné au premier alinéa refuserait ou négligerait d'établir et de transmettre ces informations, le représentant de l'Etat peut le mettre en demeure d'y procéder.</p> <p>« L'Etat met à disposition des organisations mentionnées à l'article L. 411-1 les résultats de l'exploitation des données recueillies en application du présent article et en assure la publication régulière. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>modification</p> <p>« L'Etat met à disposition du Parlement, des organisations ...</p> <p>... l'article L. 411-1, du Conseil supérieur pour le reclassement professionnel et social des travailleurs handicapés et du Conseil national consultatif des personnes handicapées les résultats de l'exploitation ... régulière. »</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Article additionnel après l'article 26</i></p> <p><i>La troisième phrase du troisième alinéa de l'article L. 920-4 du code du travail est ainsi rédigée :</i></p> <p><i>Après une mise en demeure dont le délai est défini par décret, l'enregistrement est annulé par décision de la même autorité administrative lorsqu'il apparaît que les prestations réalisées ne correspondent pas aux actions visées à l'article L. 900-2 ou lorsque les règles définies aux articles L. 920-1 et L. 920-13 ne sont pas respectées.</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>de deux années consécutives, ou lorsque, pendant cette même période, ces bilans n'ont pas été adressés à l'autorité administrative de l'Etat chargée de la formation professionnelle. Une déclaration rectificative est souscrite en cas de modification d'un ou des éléments de la déclaration initiale. La cessation d'activité doit également faire l'objet d'une déclaration. Le conseil régional a communication des éléments de la déclaration et de ses éventuelles modifications. Le conseil régional a communication du bilan pédagogique et financier de l'activité, du bilan, du compte de résultat et de l'annexe du dernier exercice clos par les organismes dont les actions de formation au sens de l'article L. 900-2 bénéficient de son concours financier.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 991-1. - L'Etat exerce un contrôle administratif et financier sur :</p> <p>1° Les dépenses de formation exposées par les employeurs au titre de leur obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue instituée par l'article L. 950-1 ;</p> <p>.....</p> <p>3° Les activités d'accueil, d'information, d'orientation et d'évaluation, en matière de formation professionnelle continue, au</p>	Article 27	Article 27	Article 27
	<p>I. - Le 1° de l'article L. 991-1 du code du travail est complété par les mots : « et les actions prévues aux articles L. 900-2 et L. 900-3 qu'ils conduisent, financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue ».</p>	I. - Non modifié	I. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>financement desquelles l'Etat concourt par voie de convention ou réalisées dans le cadre des contrats mentionnés à l'article L. 981-7.</p> <p>.....</p>	<p>II. - Au 3° du même article, les mots : « ou réalisées dans le cadre des contrats mentionnés à l'article L. 981-7 » sont supprimés.</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>.....</p> <p>Art. L. 991-4. - Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que l'employeur a satisfait aux obligations imposées par les articles L. 931-20, L. 950-1, L. 950-2, L. 950-2-1, L. 950-2-2, L. 950-2-4 et L. 950-3.</p> <p>.....</p>	<p>III. - Le premier alinéa de l'article L. 991-4 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 991-4. - Les agents mentionnés à l'article L. 991-3 sont habilités à vérifier que les employeurs ont satisfait aux obligations imposées par l'article L. 931-20 et par les chapitres I^{er}, II et IV du titre V du présent livre. »</p>	<p>III. - Non modifié</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>.....</p> <p>Les employeurs sont tenus de justifier des dépenses exposées dans le cadre des conventions conclues avec l'Etat, dans les conditions prévues par les textes qui régissent ces conventions ou les stipulations de ces dernières.</p>	<p>IV. - Le dernier alinéa du même article est ainsi rédigé :</p> <p>« Les employeurs sont tenus de justifier de la réalité des actions qu'ils conduisent lorsqu'elles sont financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue. A défaut, l'action est réputée ne pas être exécutée. »</p>	<p>IV. - Non modifié</p>	<p>IV. - Alinéa sans modification</p> <p>« Les employeurs ...</p> <p>... continue. A défaut, ces actions sont réputées inexécutées. »</p>
<p>.....</p> <p>Art. L. 991-8. - Les contrôles prévus au présent chapitre peuvent être opérés soit sur place, soit sur pièces.</p> <p>.....</p> <p>Lorsque les contrôles ont porté sur des actions financées par l'Etat et les collectivités locales, l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle leur transmet les résultats du contrôle pour la partie les</p>	<p>V. - Le dernier alinéa de l'article L. 991-8 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque les contrôles ont révélé l'inexécution d'actions financées par l'Etat, les collectivités locales ou les organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle continue,</p>	<p>V. - Non modifié</p>	<p>V. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>concernant.</p> <p>Art. L. 991-3. - Sera punie d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 250 000 F (1) ou de l'une de ces deux peines seulement toute personne physique qui :</p> <p>1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées aura, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en vertu des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1 du présent code et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) ;</p> <p>2° En qualité de responsable d'un fonds d'assurance formation, d'un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation, d'un organisme collecteur ou d'un organisme de mutualisation visés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1, troisième alinéa (1°), L. 952-1 du présent code et 30 de la loi de finances pour 1985 précitée, ou d'un organisme visé au cinquième alinéa de l'article L. 961-12, aura frauduleusement utilisé les fonds collectés dans des conditions non conformes</p>	<p>l'autorité administrative chargée de la formation professionnelle les en informe, chacun pour ce qui le concerne, à l'issue de la procédure contradictoire prévue au deuxième alinéa. »</p> <p>VI. - Au deuxième alinéa (1°) de l'article L. 993-3 du même code, les mots : « en vertu des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1 du présent code et de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) » sont remplacés par les mots : « des articles L. 951-1, L. 952-2, L. 953-1, L. 953-3 et L. 953-4 ».</p> <p>VII. - Au troisième alinéa du même article, les mots : « , d'un organisme collecteur ou d'un organisme de mutualisation visés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1, troisième alinéa (1°), L. 952-1 du présent code et 30 de la loi de finances pour 1985 précitée » sont remplacés par les mots : « ou d'un organisme collecteur mentionnés respectivement aux articles L. 961-9, L. 951-1 et L. 952-1 ».</p>	<p>VI. - Au ...</p> <p>... mots : « en vertu des articles L. 931-20, L. 951-1, L. 952-1, L. 953-1, L. 953-3, L. 953-4 et L. 954 ».</p> <p>VII. - Dans le troisième alinéa (2°) du même ...</p> <p>... précitée, ou d'un organisme visé au cinquième » sont remplacés par les mots : « ou d'un organisme collecteur mentionnés aux articles</p>	<p>VI. - Non modifié</p> <p>VII. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>aux dispositions législatives régissant l'utilisation de ces fonds.</p>	<p>CHAPITRE IX</p> <p>L'apprentissage</p>	<p>L. 961-9, L. 961-10, L. 951-1, L. 952-1, L. 953-3 et L. 953-4, du fonds national mentionné à l'article L. 961-13 ou d'un organisme visé au cinquième ».</p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>L'apprentissage</p>	<p><i>VIII. - Au troisième alinéa de l'article L. 991-3 du code du travail, après les mots : « L'administration fiscale » sont insérés les mots : « , les organismes collecteurs mentionnés aux articles L. 951-1, L. 952-1, L. 953-1, L. 953-3, L. 953-4, L. 961-9, L. 961-10, ».</i></p> <p>CHAPITRE IX</p> <p>L'apprentissage</p>
<p>Art. L. 117-3. - Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de seize ans au moins à vingt-cinq ans au début de l'apprentissage. Toutefois, les jeunes âgés d'au moins quinze ans peuvent souscrire un contrat d'apprentissage, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire :</p>	<p>Article 28</p> <p>L'article L. 117-3 du code du travail est complété par quatre alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Des dérogations à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa peuvent être accordées par l'autorité administrative chargée de l'enregistrement du contrat, dans les cas suivants :</p> <p>« 1° Lorsque le contrat proposé fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;</p> <p>« 2° Lorsqu'il y a eu</p>	<p>Article 28</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Il est dérogé à la limite d'âge supérieure prévue au premier alinéa dans les cas suivants :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p>	<p>Article 28</p> <p>L'article ...</p> <p>... par <i>cinq</i> alinéas ainsi rédigés :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>LIVRE I^{ER} CONVENTIONS RELATIVES AU TRAVAIL TITRE I^{ER} CONTRAT D'APPRENTISSAGE Chapitre V Généralités</p>	<p>rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une incapacité physique et temporaire de celui-ci ;</p> <p>« Les conditions d'obtention de ces dérogations ainsi que le délai maximum dans lequel le contrat d'apprentissage mentionné au 1^o doit être souscrit après l'expiration du contrat précédent sont fixés par décret. »</p> <p>Article 29</p> <p>Le chapitre V du titre I^{er} du livre I^{er} du code du travail est complété par un article L. 115-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 115-3. - Le contrat de travail à durée indéterminée peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.</p> <p>« La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée, prévue au 1^o de l'article L. 115-1. »</p>	<p>« Les conditions d'application de ces dérogations, notamment le délai ...</p> <p>... sont fixées par décret. »</p> <p>Article 29</p> <p>Sans modification</p>	<p>« 3^o Lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue et dont l'âge, fixé par décret, ne peut être supérieur à 30 ans. »</p> <p>Article 29</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 117 <i>bis</i>-3. - Les apprentis de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif excédant sept heures par jour non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1 et par l'article 992 du code rural.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 212-13. - Dans les établissements et professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant sept heures par jour, non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. L'employeur est tenu de laisser à ceux d'entre eux qui sont soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 117-13. - Le contrat fixe la date du début de l'apprentissage. Sauf dérogation accordée dans des conditions fixées par décret, cette date ne peut être antérieure de plus de trois mois, ni postérieure de plus de deux mois au début du cycle du centre de formation d'apprentis que doit suivre l'apprenti. En cas de</p>	<p>Article 30</p> <p>I. - A l'article L. 117 <i>bis</i>-3 du code du travail, les mots : « sept heures » sont remplacés par les mots : « huit heures ».</p> <p>II. - A l'article L. 212-13 du même code, les mots : « sept heures » sont remplacés par les mots : « huit heures ».</p>	<p>Article 30</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 30</p> <p>Sans modification</p>
	<p>Article 31</p> <p>A l'article L. 117-13 du code du travail, les mots : « de plus de deux mois » sont remplacés par les mots : « de plus de trois mois ».</p>	<p>Article 31</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 31</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>dérogation ou de suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat est prolongée jusqu'à l'expiration de ce cycle.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985</p>			
<p>Art. 30. - I. - Les employeurs passibles de la taxe d'apprentissage doivent acquitter, avant le 6 avril 1993, une cotisation égale à 0,1 p. 100 du montant des salaires retenus pour l'assiette de cette taxe. La cotisation est établie et recouvrée suivant les mêmes modalités et sous les mêmes garanties et sanctions que la taxe d'apprentissage. Les cotisations inférieures à 100 F ne sont pas exigibles.</p>			
<p>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 :</p>			
<p>1° Lorsqu'ils entrent dans le champ d'application d'un accord collectif, au sens du livre 1er du code du travail, professionnel ou interprofessionnel, qui prévoit la réalisation de telles actions et le versement des fonds correspondants à des organismes de mutualisation.</p>			
<p>2° A titre transitoire et à défaut, lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none">- ou bien ils justifient			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>des dépenses leur ayant permis de réaliser directement des actions de formation ;</p>			
<p>- ou bien ils justifient avoir versé des fonds à cette fin à un organisme de mutualisation.</p>			
<p>I <i>bis.</i> - A compter du 1^{er} janvier 1993, les employeurs visés à l'article L. 952-1 du code du travail et redevables de la taxe d'apprentissage, en application des dispositions de l'article 224 du code général des impôts, consacrent au financement des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L. 981-1, L. 981-6 et L. 981-7 du même code, un pourcentage minimum de 0,10 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations payées pendant l'année en cours.</p>			
<p>La contribution dont les modalités de calcul ont été fixées à l'alinéa précédent est versée par l'employeur, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, à un organisme de mutualisation.</p>			
<p>Lorsque l'employeur n'a pas effectué le versement prévu à l'alinéa précédent ou a effectué un versement insuffisant, le montant de sa participation au financement des contrats d'insertion en alternance est majoré de l'insuffisance constatée.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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 des contrats d'insertion en alternance et son versement à l'organisme de mutualisation. Le montant de ce versement est établi et recouvré selon les modalités ainsi que sous les sûretés, garanties et sanctions visées à l'article L. 952-3 du code du travail.</p>			
<p>II. - A compter du 1^{er} janvier 1993, les employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail doivent s'acquitter d'une partie de leur participation au financement de la formation professionnelle continue en effectuant au Trésor public, au plus tard le 5 avril de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation, un versement égal à 0,4 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations payées pendant l'année de référence.</p>			
<p>Pour les employeurs qui ne sont pas redevables de la taxe d'apprentissage, en application des dispositions de l'article 224 du code général des impôts, le taux du versement, mentionné à l'alinéa précédent, demeure fixé à 0,30 p. 100.</p>			
<p>Cette cotisation est</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>établie et recouvrée selon les mêmes modalités et sous les mêmes garanties et sanctions que la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>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 de deux situations suivantes :</p>			
<p>1° Lorsqu'ils entrent dans le champ d'application d'un accord collectif, au sens du livre I^{er} du code du travail, professionnel ou interprofessionnel, qui prévoit la réalisation de telles actions et le versement des fonds correspondants à des organismes de mutualisation.</p>			
<p>2° A titre transitoire et à défaut, lorsque :</p>			
<p>- ou bien ils présentent un projet d'accueil et de formation des jeunes qui doit être approuvé par l'administration compétente, en vue de réaliser des actions donnant lieu aux dépenses mentionnées aux paragraphes I et II du présent article ; l'approbation de ce projet, lorsqu'il prévoit des contrats de qualification, vaut octroi de l'habilitation prévue à l'article L. 981-2 du code du travail ;</p>			
<p>- ou bien ils justifient avoir versé des fonds à cette fin à un organisme de mutualisation.</p>			
<p>Le versement des fonds à un organisme de mutualisation doit être</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>effectué avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>III. - 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 pour les jeunes sont réputés s'être acquittés de leurs obligations à raison de 60 F par heure de formation pour les contrats de qualification, et de 50 F par heure pour les contrats d'orientation et les contrats d'adaptation à l'emploi. Ces taux ne s'appliquent qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 1992.</p>			
<p>Le contrôle des dépenses est assuré par le service de l'Etat chargé de la formation professionnelle.</p>			
<p>IV. - Les organismes collecteurs chargés de recueillir des fonds dans les conditions prévues aux paragraphes I, I <i>bis</i> et II ci-dessus sont ceux prévus par des dispositions législatives ou réglementaires ou bien par des conventions ou accords en vigueur à la date de la promulgation de la présente loi. Ils sont paritaires pour la gestion des fonds défiscalisés</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>au titre desdits paragraphes I, <i>I bis</i> et II.</p> <p>Leur activité de mutualisation est subordonnée à un agrément de l'Etat. Les transferts de fonds entre ces organismes collecteurs sont interdits.</p> <p>Les fonds recueillis par les organismes collecteurs sont affectés :</p> <p>1° A 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 ;</p> <p>2° A 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.</p> <p>3° Pour tout ou partie des fonds qu'ils recueillent dans les conditions prévues au I et <i>I bis</i> ci-dessus et dans la limite de 35 p. 100 de ceux qu'ils recueillent dans les conditions prévues au II à la prise en charge de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions, selon des modalités arrêtées dans le cadre de la négociation de branche prévue à l'article L. 933-2 du code du travail et</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>sous réserve d'un accord, au niveau de la branche, entre les organisations professionnelles et syndicales, prévoyant la part et les conditions d'affectation de ces fonds.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>A défaut de pouvoir justifier une affectation des fonds conforme à celle définie aux trois alinéas précédents, les organismes collecteurs sont tenus de procéder au versement des sommes correspondantes au Trésor public, ou, dans le cas des branches pour lesquelles il existe des dispositions légales et réglementaires imposant par ailleurs des efforts spécifiques pour la formation des jeunes, déductibles du 1,1 p. 100 de la formation continue, d'affecter les fonds issus du 0,2 p. 100 à des actions destinées à la formation continue de jeunes salariés de moins de vingt-six ans, pour un montant et dans des conditions définies par un accord conclu annuellement, au niveau de la branche, entre les organisations professionnelles et syndicales et l'Etat.</p>			
<p>Toutefois, dans le cas des branches visées à l'alinéa précédent, l'affectation prévue peut, à titre exceptionnel et dans la limite des trois quarts des excédents constatés sur les exercices 1992, 1993 et 1994 être élargie aux actions destinées à la formation des salariés de plus de vingt-six ans par un accord, au niveau de la branche, entre les organisations professionnelles et syndicales et l'Etat.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Un accord conclu au niveau de la branche entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés du travail temporaire et l'Etat peut prévoir qu'une partie des fonds recueillis dans les conditions prévues aux <i>Ibis</i> et II est affectée au financement d'actions de formation ayant pour objet de permettre à des salariés intérimaires de moins de vingt-six ans d'acquérir une qualification professionnelle dans le cadre du contrat prévu à l'article L. 124-21 du code du travail.</p>			
<p>IV <i>bis.</i> - Les organismes collecteurs paritaires à compétence nationale et professionnelle visés à l'article L. 961-12 du code du travail, à l'exception de ceux correspondant à des secteurs professionnels pour lesquels il existe les taxes mentionnées aux articles 1609 <i>quinvicies</i>, 1609 <i>sexvicies</i> et 1635 <i>bis</i> M du code général des impôts ou un accord de branche conclu en application du dernier alinéa du IV ou un accord de branche conclu, avant le 5 juillet 1994, en application du 3e du IV, reversent 35 % du montant des contributions qu'ils ont reçues des employeurs visés à l'article L. 951-1 du code du travail, dans le respect de la décision d'attribution des employeurs, aux organismes collecteurs paritaires à compétence nationale ou régionale et interprofessionnelle visés à l'article L. 961-12 du code du travail. Les modalités du reversement sont définies par</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>décret en Conseil d'Etat.</p> <p>IV <i>ter.</i> - Les organismes paritaires collecteurs agréés peuvent prendre en charge, dans la limite d'un plafond mensuel et d'une durée maximale fixés par décret, des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale engagés par des entreprises pour de jeunes salariés de moins de vingt-six ans, sans qualification professionnelle reconnue, ayant conclu l'un des contrats visés aux articles L. 322-4-2 et L. 981-7 du code du travail ou bénéficiant d'une mesure arrêtée par la région et inscrite au plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes.</p> <p>V. - L'exonération mentionnée au paragraphe I porte sur les dépenses engagées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle la cotisation est exigible.</p> <p>Toutefois, en 1985, les dépenses engagées entre le 1^{er} septembre 1984 et le 28 février 1985 donneront lieu à exonération ; en 1986, viendront en exonération celles exposées entre le 1^{er} mars et le 31 décembre 1985.</p> <p>L'exonération mentionnée au paragraphe II porte sur les dépenses engagées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle la cotisation est exigible.</p> <p>VI. - Les agents commissionnés mentionnés à l'article L. 950-8 du code du travail sont habilités à procéder au contrôle des</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>dépenses exposées par les employeurs et les organismes collecteurs dans le cadre des présentes dispositions.</p>			
<p>VII. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des paragraphes I à V et notamment la procédure d'agrément des organismes mentionnés ci-dessus, et les modalités de présentation et d'approbation du plan d'accueil et de formation des jeunes.</p>			
<p>Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions</p>			
<p>Art. 25. - Par dérogation aux limites d'âge prévues à l'article L. 980-1 du code du travail, les contrats mentionnés à l'article L. 981-1 du même code sont ouverts aux personnes sans emploi de vingt-six ans et plus rencontrant ou susceptibles de rencontrer des difficultés sociales et professionnelles.</p>			
<p>Les dispositions des articles L. 980-1, L. 981-1, L. 981-2, L. 981-10, L. 981-11 et L. 981-12 du même code ainsi que celles du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) sont applicables aux contrats conclus en application de l'alinéa précédent. Toutefois, lorsque ces contrats sont financés dans le cadre de l'article 2 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel, les organismes gestionnaires mentionnés à l'article L. 351-21 du même code</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>peuvent prendre en charge directement les dépenses pour des actions de formation qui leur sont afférentes. Ce financement est alors exclusif de tout versement au titre du IV de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée.</p> <p>Par dérogation aux dispositions de l'article L. 981-1 du même code, ces contrats peuvent prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée comportant une période de qualification d'une durée égale à celle du contrat prévu au premier alinéa du même article.</p> <p>Les dispositions de l'article L. 981-3 du même code ne leur sont pas applicables.</p> <p>Les dispositions de l'article L. 981-4 du même code ne s'appliquent qu'aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2002.</p> <p>Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des personnes de vingt-six ans et plus dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre I^{er} du code du travail.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat fixe les autres conditions de mise en oeuvre des contrats mentionnés ci-dessus, en particulier les conditions auxquelles doivent répondre les personnes sans emploi susceptibles d'en bénéficier, les conditions de rémunération ainsi que les aides de l'Etat auxquelles ils</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>peuvent ouvrir droit et leurs modalités de versement.</p>			
<p>Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel</p>			
<p>Art. 2. - I. - Dans la limite d'un plafond fixé par décret, les contributions visées à l'article L. 351-3-1 du code du travail peuvent être utilisées sur prescription de l'Agence nationale pour l'emploi pour participer au financement des contrats de qualification créés par l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions en faveur des salariés involontairement privés d'emploi. Ces dispositions sont applicables du 1^{er} juillet 2001 au 31 décembre 2003.</p>			
<p>II. - Au II de l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 précitée, la date : « 30 juin 2001 » est remplacée par la date : « 30 juin 2002 ».</p>	<p>CHAPITRE IX</p> <p>Dispositions transitoires et finales</p>	<p>CHAPITRE IX</p> <p>Dispositions transitoires et finales</p>	<p>CHAPITRE IX</p> <p>Dispositions transitoires et finales</p>
	<p>Article 32</p>	<p>Article 32</p>	<p>Article 32</p>
	<p>Les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), de l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 relative à la lutte contre les exclusions et de l'article 2 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel sont abrogées, sous réserve des dispositions suivantes :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
	<p>I. - A compter de la</p>	<p>I. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	<p>date de publication de la présente loi, les organismes collecteurs paritaires agréés au titre de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée sont agréés pour collecter les fonds mentionnés au quatrième alinéa (2°) de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa (1°) de l'article L. 952-1. Les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée sont applicables à ces organismes jusqu'au 30 juin 2004.</p>	—	—
	<p>II. - Les contrats d'insertion en alternance définis au titre VIII du livre IX du code du travail dans sa rédaction antérieure à la publication de la présente loi et les contrats mentionnés à l'article 25 de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 précitée peuvent être conclus jusqu'au 30 juin 2004. Ces dispositions et les dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 précitée leur sont applicables jusqu'à leur terme s'ils sont à durée déterminée ou jusqu'au terme de la période de qualification ou d'adaptation s'ils sont à durée indéterminée.</p>	<p>II. - Les contrats ...</p>	
	<p>III. - Les contrats de professionnalisation définis au chapitre I^{er} du titre VIII du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 13 de la présente loi peuvent être conclus à compter du 1^{er} juillet 2004. Les dispositions relatives aux périodes de professionnalisation définies au chapitre II du même titre dans sa rédaction issue de</p>	<p>... jusqu'au 30 septembre 2004. Ces ...</p>	
		<p>... indéterminée.</p>	
		<p>III. - Les titre VIII du livre IX du code ...</p>	
		<p>... à compter du 1^{er} octobre 2004. Les dispositions ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
—	l'article 14 de la présente loi peuvent être mises en œuvre à compter de cette même date.	... même date.	—
Code du travail	Article 33	Article 33	Article 33
Art. L. 932-1. - Un accord national interprofessionnel étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles des actions de formation peuvent être réalisées en partie hors du temps de travail. Il définit notamment la nature des engagements souscrits par l'employeur avant l'entrée en formation du salarié. Ces engagements font l'objet d'un accord conclu entre l'employeur et le salarié. Ils portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à ses connaissances ainsi	Les dispositions de l'article L. 932-1 du code du travail ne sont pas applicables aux conventions et accords collectifs de branche ou d'entreprise conclus avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.	Les travail tel que rédigé par la présente loi ne sont pas opposables aux conventions avant le 1 ^{er} janvier 2002.	... code.
		Article 32 bis (nouveau)	Article 32 bis
		Dans les professions agricoles, le pourcentage minimal indiqué au premier alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail est fixé à 0,25 %. Des accords de branche étendus, conclus avant le 30 juin 2004, peuvent prévoir les modalités d'évolution de ce taux minimal, qui ne pourra être inférieur à 0,55 % le 1 ^{er} janvier 2008. Ces accords peuvent également moduler les versements affectés aux différentes actions prévues par les articles L. 931-1, L. 931-20, L. 951-1 et L. 952-1 du même code.	Dans les professions agricoles définies aux 1 ^o et 4 ^o de l'article L. 722-2 du code rural ainsi que dans les coopératives d'utilisation de matériel agricole, le pourcentage ...

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié à l'issue de la formation sanctionnée dans les conditions fixées à l'alinéa ci-dessous. Ils ne peuvent contenir de clauses financières en cas de démission, à l'exception de celles concernant des salariés dont le niveau de rémunération est supérieur à trois fois le salaire minimum de croissance.</p>			
<p>Les 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.</p>			
<p>La rémunération du salarié ne doit pas être modifiée par la mise en oeuvre de ces dispositions.</p>			
<p>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.</p>			
<p>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.</p>			

